



ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี

Happiness at Work among Staff of Tambon Administrative Organizations

in Mueang Pattani District, Pattani Province

นุรปาซียะห์ กุณา

Nurpasiyah Kuna

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

**A Minor Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements**

**for the Degree of Master of Public Administration**

**Prince of Songkla University**

**2562**



ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี

Happiness at Work among Staff of Tambon Administrative Organizations  
in Mueang Pattani District, Pattani Province

นุรปาซียะห์ กุณา

Nurpasiyah Kuna

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

A Minor Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Master of Public Administration  
Prince of Songkla University

2562 ชื่อสารนิพนธ์   ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอ  
เมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี

ผู้เขียน นางสาวนุรป่าชียะห์ ภูนา  
สาขา รัฐประศาสนศาสตร์

---

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

คณะกรรมการสอบ

.....

(ดร.ฤชดา เทพยากุล)

.....ประธานกรรมการ

(ดร.ฤชดา เทพยากุล)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามณี ตระกูลมุกดา)

.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์)

.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามณี ตระกูลมุกดา)

ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	(3)
ABSTRACT	(4)
กิตติกรรมประกาศ	(6)
สารบัญ	(7)
รายการตาราง	(9)
รายการภาพประกอบ	(10)
<b>บทที่ 1 บทนำ</b>	1
ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา	1
วัตถุประสงค์	3
สมมติฐาน	4
ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
<b>บทที่ 2 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</b>	8
แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน	8
ความหมายของความสุขในการทำงาน	8
องค์ประกอบความสุขในการทำงาน	10
เครื่องมือการวัดตัวแปรของความสุขในการทำงาน	14
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน	19
ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี	29
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	34
กรอบแนวคิดในการศึกษา	36
<b>บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย</b>	37
ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง	37
แบบแผนการวิจัย	39
เครื่องมือในการวิจัย	39
การเก็บรวบรวมข้อมูล	43
การวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการทางสถิติต่าง ๆ ที่ใช้	43

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
<b>บทที่ 4 ผลการวิจัย</b>	45
ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	45
ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน	47
ระดับความสุขในการทำงาน	52
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน	53
ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนา	57
<b>บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ</b>	60
สรุปผลการวิจัย	61
อภิปรายผล	62
ข้อเสนอแนะ	65
บรรณานุกรม	67
ภาคผนวก	71
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	72
ภาคผนวก ข ตารางสรุปค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC	84
ภาคผนวก ค ตารางสรุปผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น	86
ประวัติผู้เขียน	(11)

## รายการตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	39
2 ข้อคำถามในการวัดความสุข	41
3 เกณฑ์การแปลค่าคะแนนระดับความสุข	41
4 จำนวนและร้อยละของประชากรกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	46
5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยด้านลักษณะงาน	48
6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน	49
7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	50
8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน	51
9 ค่าระดับความสุขในการทำงาน	52
10 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านลักษณะงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากร	53
11 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากร	55
12 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการกับความสุขในการทำงานของบุคลากร	56
13 ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม	57

## รายการภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1    พัฒนาการของเครื่องมือวัดความสุขระดับบุคคล สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล	16
2    แบบจำลองคุณลักษณะของงาน	21
3    โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี	33
4    กรอบแนวคิดในการศึกษา	36

ชื่อสารนิพนธ์ ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี  
จังหวัดปัตตานี

ผู้เขียน นางสาวนุรปาชียะห์ गुणा

สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์

ปีการศึกษา 2561

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี จำนวน 184 คน ที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนประชากร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามวัดปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน และความสุขในการทำงานของบุคลากร มีค่าความเชื่อมั่นของปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และความสุขในการทำงานเท่ากับ 0.77, 0.87, 0.81 และ 0.95 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1) ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุข (ค่าระดับความสุขเท่ากับ 72.80) โดยในมิติที่ 5 ครอบครัวดี มีค่าระดับความสุขสูงกว่าด้านอื่น (ค่าระดับความสุขเท่ากับ 83.80) รองลงมาคือ ความสุขมิติที่ 4 จิตวิญญาณดี (ค่าระดับความสุขเท่ากับ 82.20) และความสุขในมิติที่ 8 สุขภาพเงินดี มีค่าระดับความสุขต่ำกว่าด้านอื่น (ค่าระดับความสุขเท่ากับ 58.00)

2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี โดยภาพรวมปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านลักษณะงานเพิ่มขึ้น บุคลากรจะมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นต่ำ แต่ในขณะเดียวกันปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการนั้น มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการเพิ่มขึ้น บุคลากรจะมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นปานกลาง



<b>Minor Thesis Title</b>	Happiness at Work among Staff of Tambon Administrative Organizations in Mueang Pattani District, Pattani Province
<b>Author</b>	Miss Nurpasiyah Kuna
<b>Major Program</b>	Public Administration
<b>Academic Year</b>	2018

## **ABSTRACT**

The purposes of the study were to determine the level of happiness at work among staff of Tambon Administrative Organizations in Mueang Pattani District, Pattani Province, and factors affecting happiness at work among the staff. The subjects of the study were 184 staff members of Tambon Administrative Organizations in Mueang Pattani District, Pattani Province selected using proportional stratified random sampling. The research instrument was a questionnaire to find out factors affecting happiness at work and happiness at work among the staff. The reliability values of work characteristics, relationships at work, remuneration and welfare, and happiness at work were 0.77, 0.87, 0.81 and 0.95 respectively. The data were analyzed with percentage, mean, standard deviation, and Pearson product moment correlation coefficient.

The results of the study could be concluded as follows.

1) The overall level of happiness at work among the staff of Tambon Administrative Organizations in Mueang Pattani District, Pattani Province was at a Happy level (the happiness value = 72.80). Dimension 5: Happy Family was at a higher level of happiness than other aspects (the happiness value = 83.80), followed by Dimension 4: Happy Soul (the happiness value = 82.20) and Dimension 8: Happy Money was at a lower level of happiness than other aspects (the happiness value = 58.00).

2) Overall, factors affecting the level of happiness at work among staff of Tambon Administrative Organizations in Mueang Pattani District, Pattani Province revealed that work characteristics were associated with happiness at work of the staff at a statistical significance level of 0.01. The relationships were in the same direction at a low level; in other words, when work characteristics increased, happiness at work among the staff increased at a low level. However, relationships at work, and remuneration and welfare were associated with happiness at work among the staff at a statistical significance level of 0.01

The relationships were in the same direction at a moderate level; in other words, when relationships at work, and remuneration and welfare increased, happiness among the staff increased at a moderate level.

## กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้คงมีอาจสำเร็จได้ หากขาดบุคคลากรสำคัญเหล่านี้ ในการนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณ ดร.ฤชดา เทพยากุล อาจารย์ที่ปรึกษาที่ให้คำปรึกษา คำแนะนำ และให้ความคิดเห็นแก่ผู้วิจัยมาตลอด รวมถึง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามณี ตระกูลมุกดา และรองศาสตราจารย์ พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ กรรมการสอบที่ให้คำแนะนำและข้อคิดเห็นเพิ่มเติม ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่อง จนกระทั่งสารนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จลุล่วงดังที่ตั้งใจไว้ รวมถึงอาจารย์และเจ้าหน้าที่หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตทุกท่าน ที่กรุณาให้ความรู้และคำแนะนำที่มีประโยชน์ตลอดมา

ขอขอบคุณผู้บริหาร เพื่อนๆ พี่ๆ น้องๆ องค์กรบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานีทุกท่าน ที่ให้กำลังใจ พร้อมคำแนะนำช่วยเหลือและให้ความร่วมมือสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม ทำให้การรวบรวมผลเป็นไปอย่างรวดเร็ว และสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ท้ายนี้ ขอขอบคุณครอบครัวที่อยู่เบื้องหลังเป็นทุกสิ่งในชีวิตและกำลังใจตลอดมา และขอขอบคุณเพื่อนร่วมรุ่นรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาคสมทบ รุ่นที่ 23 ทุกท่าน ที่คอยให้กำลังใจและให้ความช่วยเหลือรวมทั้งเป็นสีสันในช่วงเวลาหนึ่งในชีวิตของผู้วิจัย

นุรปาชียะห์ गुณา

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตของคนเราเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากคนเราส่วนใหญ่จะใช้เวลาอยู่กับการทำงานไม่น้อยกว่าแปดชั่วโมงต่อวัน หรือเรียกได้ว่าที่ทำงานเปรียบเสมือนเป็นบ้านหลังที่สอง (ขวัญลดา สุรินทร์, 2556) ดังนั้น การเอาใจใส่ต่อสถานที่ทำงานให้มีบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญ เพราะหากสถานที่ทำงานน่าอยู่ คนทำงานก็มีความสุข อยากไปทำงานและแสดงผลงานให้ออกมาดี ส่งผลให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย จะเห็นได้ว่าการสร้างความสุขในการทำงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างมากในการปฏิบัติงานในองค์กร องค์กรจะขับเคลื่อนไปในทิศทางลบหรือทิศทางบวกขึ้นอยู่กับความสุขในการทำงาน เพราะถ้าคนในองค์กรไม่มีความสุขในการทำงาน จะทำให้การทำงานในองค์กรเป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพ และไม่บังเกิดผลเท่าที่ควร แล้วถ้างานไม่บังเกิดผลและไม่มีประสิทธิภาพก็จะส่งผลเสียให้เกิดขึ้นแก่องค์กรเป็นอย่างมาก (ศุภวัฒน์ วิรัชชะโม, 2553) ดังนั้นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้นั้น คือบุคลากร ถึงแม้ว่าปัจจุบันจะมีการนำเอาเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงาน หรือนำมาใช้แทนคนในการปฏิบัติงาน แต่ก็ไม่ได้เป็นตัวบ่งชี้วัดความสำเร็จได้ คนที่ปฏิบัติงานในองค์กรต่างหากที่จะเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จ เพราะคนเป็นผู้วางแผน วางแนวคิด ดังนั้นถ้าคนมีคุณภาพ มีความสุขในการทำงาน งานก็จะประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย

จากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ทำให้คนทำงานในทุกวิชาชีพได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงจึงจำเป็นอย่างยิ่งในสังคมที่มีการแข่งขันสูงนี้ นอกจากนี้จากสภาพเศรษฐกิจที่ถดถอย สถานการณ์การเมือง ปัญหาความไม่สงบ ทำให้คนทำงานเกิดความเครียด วิตกกังวล และไม่มีความสุขในการทำงาน ส่งผลกระทบต่อองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน ทำให้ต้องมีการปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดี สุขภาพจิตดี สามารถปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน ค่านิยมวัฒนธรรมองค์กร และมีความสุขในการทำงาน ซึ่งที่ผ่านมามีงานวิจัยที่ศึกษาแนวความคิดและปัจจัยที่สร้างคนในองค์กรให้มีความสุข สะท้อนให้เห็นถึงค่านิยมในการมองความสุขในองค์กรที่ต่างกัน เช่น องค์กรแห่งสุขภาวะที่ดี (Healthy Organization) องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) จิตวิญญาณแห่งองค์กร (Spirituality Organization) คุณภาพชีวิตในการทำงาน

(Quality of Work life) ภาวะอยู่เย็นเป็นสุข (Well-being) การจัดการกับความเครียด (Stress Management) ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร (Employee Engagement) ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) องค์กรที่มีความยืดหยุ่น (Flexible Organization) และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work-life Balance) (นฤมล แสงผล, 2554) ปัจจุบันนี้หลายองค์กรได้ให้ความสนใจในเรื่องของการทำให้บุคลากรในองค์กรมีความสุขในการทำงาน เห็นได้จากการที่สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้กำหนดตัวชี้วัดความก้าวหน้าของมนุษย์ เรียกว่าความสุข 8 ประการ โดยนำมาพัฒนาเป็นองค์กรแห่งความสุข ซึ่งประกอบด้วยความสุข 8 มิติ ได้แก่ สุขภาพดี ผ่อนคลายดี น้ำใจดี จิตวิญญาณดี ครอบครัวดี สังคมดี ใฝ่รู้ดี สุขภาพเงินดี และได้เพิ่มอีก 1 มิติ เป็นความสุข 9 มิติ โดยมิติที่ 9 คือ การเงินดี

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น เป็นหน่วยงานราชการที่มีความใกล้ชิดกับประชาชน และเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการและพัฒนาท้องถิ่นของตนเองมากที่สุด อาทิเช่น การให้สิทธิแก่ประชาชนในการเลือกสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นตัวแทนของประชาชนในหมู่บ้าน เข้ามาทำหน้าที่ในสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อปฏิบัติหน้าที่ตอบสนองความต้องการประชาชน การเปิดโอกาสให้ประชาชนได้แสดงความคิดเห็นหรือเสนอความต้องการของชุมชนผ่านการประชุมประชาคมในคราวจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น หรือการให้ผู้แทนของชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้บริหารในรูปของคณะกรรมการจัดซื้อจัดจ้าง เป็นต้น องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม และมีหน้าที่ที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลในเรื่องการจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ กำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ป้องกันและระงับโรคติดต่อ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ คุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม บำรุงรักษาศิลปะ ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (องค์การบริหารส่วนตำบลละมอ, 2559) จะเห็นได้ว่าองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานที่มีบทบาท ภารกิจ หน้าที่ที่สำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนเป็นอย่างมาก และสิ่งที่เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลประสบความสำเร็จได้นั้นคือบุคลากรในองค์กร เพราะบุคลากรเป็นผู้คิด ผู้วางแผนและผู้ปฏิบัติงาน แม้ปัจจุบันจะมีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ทันสมัยเข้ามาเป็นตัวช่วยในการทำงานมากขึ้น แต่ก็ไม่ได้เป็นเครื่องบ่งชี้ความสำเร็จ เพราะสิ่งสำคัญคือบุคลากรในองค์กรต่างหากที่จะนำความสำเร็จมาให้กับองค์กร

อาชีพพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นอาชีพหนึ่งที่ทำให้พนักงานเกิดความเครียด ขาดความสุขในการปฏิบัติงาน เนื่องจากต้องปฏิบัติหน้าที่ให้บริการประชาชนท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงทางการเมือง เศรษฐกิจ วัฒนธรรมและค่านิยมทางสังคม ทำให้สถานะของพนักงานถูกลดความสำคัญลง ถูกมองว่าเป็นข้าราชการชั้นที่ 3 เมื่อเทียบกับข้าราชการอื่นๆ สวัสดิการต่างๆ ก็ด้อยกว่าส่วนราชการอื่นๆ มาก ประกอบกับนโยบายทางการเมืองในระดับท้องถิ่นที่มีการเปลี่ยนแปลงตามนโยบายทางการเมือง และคณะรัฐบาลที่เข้ามาบริหารประเทศเป็นผลทำให้พนักงานต้องปรับตัวเพื่อสนองต่อนโยบายรัฐบาลอยู่ตลอดเวลา และด้วยภาวะเศรษฐกิจที่ตกต่ำ ค่าครองชีพสูง ค่าตอบแทนต่ำ สวัสดิการน้อย ทำให้พนักงานต้องหารายได้เพิ่มเติม เพื่อจุนเจือครอบครัว ทำให้ไม่มีเวลาให้กับการทำหน้าที่พนักงานได้อย่างเต็มที่ สิ่งเหล่านี้ย่อมส่งผลกระทบต่อมาตรฐานการให้บริการประชาชน (อนันท์ พะละหงษ์, 2558) นอกจากนี้ปริมาณงานที่มากเกินไปจากการถ่ายโอนภารกิจจากหน่วยงานส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค จนเกิดงานล้นคน ทำให้พนักงานต้องรับผิดชอบงานที่นอกเหนือจากหน้าที่ประจำเพิ่มมากขึ้น ขาดทักษะความรู้ในการปฏิบัติงาน มีการเกี่ยงงาน และส่งผลให้เกิดความขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงานในที่สุด ดังนั้น การศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรและปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี จะก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อองค์กรและบุคลากร เพราะการทำให้บุคลากรมีความสุข ใช้ชีวิตอย่างเหมาะสม มีความมั่นคง และมีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน จะทำให้บุคลากรรู้สึกว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและสำคัญต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีแรงจูงใจในการทำงานยิ่งขึ้น ช่วยผลักดันประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น โดยผู้ศึกษาสนใจนำกรอบแนวคิดความสุข 9 มิติมาใช้วัดความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี โดยใช้ HAPPINOMETER เป็นเครื่องมือในการวัดติดตาม และประเมินผลความสุขคนทำงาน

## วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี

## สมมติฐาน

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปสมมติฐานคือ

1. ระดับของความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี อยู่ในระดับมีความสุขมาก (Very happy)
2. ปัจจัยด้านลักษณะงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี
3. ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี
4. ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี

## ความสำคัญและประโยชน์ของงานวิจัย

1. ทำให้ทราบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี
2. ทำให้ทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี
3. เป็นแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานีต่อไป

## ขอบเขตของการวิจัย

### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาของการวิจัย เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน และปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

### 2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี จำนวน 341 คน (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดปัตตานี, 2562)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี จำนวน 184 คน โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างของยามาเน่ (Yamane, 1973)

### 3. ขอบเขตของตัวแปร

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากร ประกอบด้วย ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน และปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ตามแนวคิดของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ใน 9 มิติ คือ (1) สุขภาพดี (2) ผ่อนคลายดี (3) น้ำใจดี (4) จิตวิญญาณดี (5) ครอบครัวดี (6) สังคมดี (7) ใฝ่รู้ดี (8) สุขภาพเงินดี และ (9) การงานดี

### 4. ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล เริ่มเก็บข้อมูลเดือนมกราคม 2562 ถึง กรกฎาคม 2562 เป็นเวลา 7 เดือน

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. บุคลากร หมายถึง พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี

2. ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน อันเนื่องมาจากความสุขจากตัวงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเป็นอารมณ์ทางบวกในแต่ละวัน จำแนกความสุขในแต่ละด้าน ดังนี้

2.1 สุขภาพดี (Happy Body) หมายถึง การที่บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง สมส่วน มีพฤติกรรมกรบริโภคที่ดี/เหมาะสม มีความพึงพอใจสภาวะสุขภาพกายของตนเอง

2.2 ผ่อนคลายดี (Happy Relax) หมายถึง การที่บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถบริหารเวลาในแต่ละวันเพื่อการพักผ่อนได้อย่างมีคุณภาพ พอใจกับการบริหารจัดการปัญหาของตนเอง และใช้ชีวิตให้ง่ายสบายๆ

2.3 น้ำใจดี (Happy Heart) หมายถึง การที่บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล มีจิตสาธารณะ มีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์ให้กับส่วนรวม และมีเมตตากับคนรอบข้าง

2.4 จิตวิญญาณดี (Happy Soul) หมายถึง การที่บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล มีความตระหนักถึงคุณธรรมและศีลธรรม รู้แพ้รู้ชนะ รู้จักให้ และมีความกตัญญูรู้คุณ

2.5 ครอบครัวดี (Happy Family) หมายถึง การที่บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล มีความรู้สึกผูกพัน เชื่อใจ มั่นใจ และอุ่นใจกับบุคคลในครอบครัวของตนเอง



2.6 สังคมดี (Happy Society) หมายถึง การที่บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนบ้าน ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ไม่เอาเปรียบผู้คนรอบข้าง ไม่ทำให้สังคมเสื่อมถอย

2.7 ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) หมายถึง การที่บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล มีความตื่นตัวกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อปรับตัวให้เท่าทันและตั้งรับการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา และพอใจที่จะแสดงความทันสมัยอยู่เสมอ

2.8 สุขภาพเงินดี (Happy Money) หมายถึง การที่บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล มีวินัยในการใช้จ่ายเงิน มีความสามารถและพึงพอใจในการบริหารจัดการระบบการรับ จ่าย และออมเงินในแต่ละเดือน

2.9 การงานดี (Happy work-life) หมายถึง การที่บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล มีความสบายใจในที่ทำงาน มีความรัก ความผูกพัน และความภาคภูมิใจในองค์กร มีความมั่นใจในอาชีพ รายได้ และมีความพึงพอใจกับความก้าวหน้าของตนเองในองค์กร

3. ปัจจัยด้านลักษณะงาน หมายถึง บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล มีความพึงพอใจในลักษณะงานที่รับผิดชอบ โดยมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่

3.1 ความหลากหลายของงาน (Skill Variety) หมายถึง งานที่จำเป็นต้องใช้ทักษะและความสามารถที่หลากหลาย เป็นงานที่ท้าทายและมีสิ่งใหม่ๆ เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา

3.2 เอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) หมายถึง การทำงานชิ้นหนึ่งทั้งหมดทุกขั้นตอนตั้งแต่ต้นจนจบได้ด้วยตนเอง สามารถผลิตผลงานออกมาชิ้นหนึ่งอย่างสมบูรณ์ และระบุได้ว่างานชิ้นนั้นเป็นผลงานของตนเอง ซึ่งเป็นงานที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

3.3 ความสำคัญของงาน (Task Significance) หมายถึง การรับรู้ว่างานนั้นมีความสำคัญ มีคุณค่า น่าภาคภูมิใจและมีผลกระทบต่อการทำงานและชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรอื่นหรือองค์กร

3.4 ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) หมายถึง บุคลากรสามารถควบคุมงานในความรับผิดชอบด้วยตนเอง ริเริ่ม และการกำหนดการทำงานด้วยตนเอง

3.5 การทราบผลสะท้อนกลับจากงาน (Feedback) หมายถึง บุคลากรได้รับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนได้

4. ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน หมายถึง การที่บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล มีการร่วมมือกันทำงานด้วยดีในองค์กร มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ความอบอุ่นเอื้ออาทร และมีบรรยากาศเป็นมิตร โดยมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่

4.1 การได้รับการยอมรับ หมายถึง การได้รับคำชมเชย ความไว้วางใจ การยอมรับทางด้านความสามารถและผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

4.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชาในด้านการติดต่อสื่อสาร การพูดคุยมีความเข้าใจกันดี ด้านการให้ความช่วยเหลือคำแนะนำ รวมถึงมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในประเด็นที่นอกเหนือจากงาน

4.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความรู้สึกดี สบายใจ เป็นกันเอง เมื่อได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน การสื่อสารมีความเข้าใจกัน ตลอดจนการให้ความช่วยเหลือคำแนะนำซึ่งกันและกัน

5. ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง เงินเดือน ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน รวมทั้งค่าจ้าง เบี้ยเลี้ยง ค่าล่วงเวลา โบนัส เงินเพิ่มพิเศษ เงินเลี้ยงภรรยา (สปพ.) และประโยชน์อื่นๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าเช่าบ้าน/ค่าเช่าซื้อบ้าน และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานที่สนับสนุนในการทำงาน

## บทที่ 2

### เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาถึงแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานวิจัย และกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งประกอบด้วยรายละเอียดดังต่อไปนี้

#### 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

##### 2.1.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน

##### 2.1.2 องค์ประกอบความสุขในการทำงาน

##### 2.1.3 เครื่องมือการวัดตัวแปรของความสุขในการทำงาน

#### 2.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

##### 2.2.1 ปัจจัยด้านลักษณะงาน

##### 2.2.2 ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน

##### 2.2.3 ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

#### 2.3 ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี

#### 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.5 กรอบแนวคิดในการศึกษา

### 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

#### 2.1.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2555) ความสุขคนทำงาน หมายถึง ประสพการณ์ และความรู้สึกของคนทำงาน ที่ต้องการให้ตนเป็นที่ยกย่องและยอมรับจากคนทั่วไป การได้ทำงานในที่ทำงานที่มั่นคง มีความก้าวหน้า การเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาอย่างทั่วถึง การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตาและกรุณา การมีเพื่อนร่วมงานที่จริงใจ การได้รับสวัสดิการที่พอเพียง และการได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน ซึ่งถ้าคนทำงานได้รับสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวอย่างบ่อยครั้งและต่อเนื่อง คนทำงานก็จะทำงานอย่างมีความสุข

จรรยา ตาสา (2552) ได้กล่าวว่า การสร้างความสุขในการทำงานถือเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้การบริหารองค์กรเป็นไปได้อย่างราบรื่น เนื่องจากการที่คนในองค์กรมีความสุขจะเป็นการเพิ่มทั้งปริมาณและคุณภาพของผลผลิต ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ลดความเครียดและความขัดแย้งในองค์กร ซึ่งช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสิ่งที่ถือว่าเป็นความสุขในที่ทำงานได้แก่ การสนุกกับสิ่งที่ตัวเองทำ การได้ทำงานที่ดีและภูมิใจกับงานที่ตนทำ ได้ทำงานร่วมกับคนดี ๆ รู้ว่างานที่ตนทำทำนั้นมีความสำคัญ การที่มีคนเห็นคุณค่าของงานที่เราทำ การมีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ ความรู้สึกสนุกมีความสุขในที่ทำงาน และมีความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน

ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง (2555) ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกทางบวกที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยที่บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน สนุกสนาน กระตือรือร้นในงานที่ทำ มีความพึงพอใจและความภาคภูมิใจในงาน ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี รู้ว่างานที่ตนทำนั้นมีความสำคัญ มีคนเห็นคุณค่าของงานที่ทำ และมีความสุขในที่ทำงาน

สุภัทรา เผือกโสภณ (2556) ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ตนทำในทางบวก รวมถึงค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ได้รับการช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างผู้ร่วมงาน การยอมรับนับถือที่ดีจากคนทั่วไป มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย มีความก้าวหน้าในงานที่ทำ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจและมีความสุขในการทำงาน

รวมศิริ เมนะโพธิ์ (2550) ได้อธิบายเกี่ยวกับการทำงานอย่างมีความสุข (Happiness at the Workplace) ว่า คือภาวะในการทำงานที่พนักงานทุกคนรู้สึกมีความสุขกับการทำงาน เป็นการทำงานเหมือนกับไม่รู้สึกรู้ว่าได้ทำงาน และผลงานที่ออกมามีประสิทธิภาพและตรงกับเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งในระดับพนักงานและองค์กร ประกอบด้วยปัจจัย 5 ประการ ดังนี้

1. ผู้นำ (Leaderships) หมายถึง ระดับผู้บริหารหรือหัวหน้างานในระดับองค์กรที่มีลักษณะสำคัญในการส่งเสริม หรือสร้างให้พนักงานภายใต้การปกครองเกิดการทำงานอย่างมีความสุข โดยผู้นำจะต้องมีลักษณะส่งเสริมและสร้างทีมงานภายใต้การบังคับบัญชา สร้างแรงจูงใจ สนับสนุน ความรู้สึกตระหนัก แรงปรารถนาในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ และจะต้องสร้างการสื่อสารแบบสองทาง เพื่อให้เกิดการสื่อสารอย่างโปร่งใส อุทิศตนเองเพื่อส่วนรวม เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกที่ดี

2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Friendships) หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์กันในที่ทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน ในลักษณะของความผูกพันที่แน่นแฟ้นภายในกลุ่ม เมื่อกลุ่มให้การยอมรับซึ่งกันและกัน

3. ความรักในงาน (Job Inspiration) หมายถึง กิจกรรมหนึ่งที่บุคคลต้องปฏิบัติ เพื่อให้ภารกิจที่ได้รับมอบหมายบรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่ได้วางเอาไว้ โดยบุคคลที่ปฏิบัติกิจกรรมดังกล่าวมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมที่ตนเองได้ทำ

4. ค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) หมายถึง พฤติกรรมของคนในองค์กรที่ยึดถือเป็นพฤติกรรมร่วม และมีการปฏิบัติกันมาอย่างต่อเนื่อง จนเกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์กรนั้น

5. คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) เป็นความสัมพันธ์ขององค์ประกอบสามด้าน คือ สภาพการทำงาน (Work Environment) การมีส่วนร่วมของพนักงาน (Employee Participation) และ การคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of Work) ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรและพนักงานในการที่จะหาจุดที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจร่วมกัน เพื่อให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างสูงที่สุด

จากความหมายข้างต้น ผู้วิจัยจึงขอสรุปความหมายของความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกทางบวกที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน อันเนื่องมาจากความสุขจากตัวงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา กับเพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ ซึ่งจะส่งผลให้ผลผลิตของงานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

### 2.1.2 องค์ประกอบความสุขในการทำงาน

ศิริทิพย์ ผอมน้อย (2560) ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเกิดจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เกิดจากองค์ประกอบที่หลากหลาย ดังนี้

1. ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย คือ ความมั่นคง ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ การได้มีโอกาสเลื่อนขั้นในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การมีโอกาสนำหน้าจากความสามารถในงานย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งเพศชายมีความต้องการเรื่องนี้มากกว่าเพศหญิง

3. สถานที่ทำงานและการจัดการ หมายถึง สภาพที่ทำงาน ทั้งลักษณะทางกายภาพโดยทั่วไป และลักษณะของการจัดการดำเนินการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายงานนั้นๆ รวมถึงชื่อเสียงของสถานที่ทำงานนั้นด้วย

4. อัตราค่าจ้างที่ได้รับ ผู้ปฏิบัติงานชายจะให้ความสำคัญกับค่าจ้างมากกว่าผู้ปฏิบัติงานหญิง และผู้ที่ทำงานในหน่วยงานภาคเอกชน จะให้ความสำคัญในเรื่องค่าจ้างมากกว่าผู้ที่ทำงานในหน่วยงานภาครัฐ

5. ลักษณะงานที่ทำ คือ ลักษณะเฉพาะของงานแต่ละประเภทซึ่งมีลักษณะเฉพาะแตกต่างกันออกไป เช่น งานสอน งานบริหาร งานบริการ เป็นต้น ซึ่งสัมพันธ์กับความสามารถของผู้ปฏิบัติงานมาก หากบุคคลได้ทำงานตรงตามความต้องการและความถนัดของตนเองก็จะเกิดความพึงพอใจ

6. การนิเทศงาน หมายถึง การติดตามดูแลให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะแก่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพอใจต่องานได้ ซึ่งสาเหตุหนึ่งในการย้ายงานหรือลาออกจากงานอาจมาจากการนิเทศงานไม่ดี

7. ลักษณะทางสังคม การใช้ชีวิตในสถานที่ทำงานร่วมกับผู้อื่น

8. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เช่น ลักษณะของแสงเสียง การถ่ายเทอากาศ การจัดชั่วโมงการทำงาน ฯลฯ ในด้านนี้ผู้หญิงจะให้ความสำคัญมากกว่าผู้ชาย

9. สิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับนอกเหนือจากค่าจ้าง เช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน เงินตอบแทนในโอกาสพิเศษ สวัสดิการต่างๆ

10. บรรยากาศ สิ่งแวดล้อม เครื่องมือที่ช่วยในการทำงาน สถานที่ทำงาน สะอาด ปลอดภัย ล้วนเป็นปัจจัยที่สำคัญในการจูงใจให้บุคคลทำงานได้อย่างเต็มที่เต็มประสิทธิภาพ

11. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สามารถเข้ากับทุกคนเข้ากับทุกระดับได้

12. การยอมรับนับถือ มีการปฏิบัติที่ดีทั้งต่อหน้าและลับหลัง มีความจริงใจต่อกัน

13. การสื่อสาร รวดเร็วทันเหตุการณ์

14. การพัฒนาตน เป็นการพัฒนาตนเองในเรื่องความรู้ โอกาสในการสร้างความก้าวหน้า การได้เข้ารับการอบรมในโครงการต่างๆ

Warr (1990 อ้างถึงใน ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง, 2555) ได้สรุปองค์ประกอบของความสุขในการทำงานว่า เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงานประกอบด้วย

1. ความรื่นรมย์ในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกสนานกับการทำงาน และไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใดๆในการทำงาน

2. ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความเพลิดเพลิน ชอบใจ พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความภูมิใจและยินดีในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน

3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน

Veenhoven (1984 อ้างถึงใน สิรินทร แซ่ฉั่ว, 2553) ได้ศึกษาทางด้านสุขภาวะและความสุขในชีวิต พบถึงความแตกต่างระหว่างคนที่มีความสุขกับคนที่ไร้ความสุข โดย 6 ลักษณะที่มีผลต่อความสุขคือ

1. ทรัพยากรในตัวบุคคล (Personal Resource) คือ ลักษณะที่เสริมสร้างต่อความสามารถในการเผชิญปัญหาของบุคคล ได้แก่ การมีสุขภาพที่แข็งแรง การมีจิตใจที่เข้มแข็ง การมีความสามารถพิเศษและกิจกรรมที่บุคคลเข้าร่วม

2. บุคลิกภาพ (Personality) ได้แก่ ความเชื่อในโชคชะตา กลวิธีการปกป้องตนเอง แนวโน้มการชอบหรือไม่ชอบสิ่งต่างๆ และการให้ความสำคัญเรื่องเวลา

3. รูปแบบการดำเนินชีวิต (Life Style) กล่าวคือ บุคคลที่มีความสุขนั้น นอกจากจะต้องดำเนินชีวิตอย่างพอกเพียรและมีสติแล้ว ยังพบว่าบุคคลกลุ่มนี้จะเปิดรับความสุข ความพึงพอใจและมีส่วนร่วมในกิจกรรมสันทนาการต่างๆ แต่เมื่อเปรียบเทียบระหว่างบุคคลที่มีความสุขและไม่มีความสุขในเรื่องนิสัยการดื่มสุรา การสูบบุหรี่ การทานอาหาร การนอน พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างชัดเจน

4. ความปรารถนา (Longings) กล่าวคือ บุคคลที่มีความสุขจะมุ่งให้ความสำคัญกับครอบครัว สุขภาพ และความร่ำรวยในชีวิตมากกว่าจะมุ่งเป้าหมายไปที่ฐานะทางเศรษฐกิจ แต่บุคคลที่ไม่มีความสุขจะมุ่งเป้าหมายชีวิตไปที่ความมั่นคงทางเศรษฐกิจมากกว่า ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าบุคคลกลุ่มนี้แสวงหาความเปลี่ยนแปลง ในขณะที่บุคคลที่มีความสุขจะมุ่งตอบสนองความต้องการที่แท้จริงจากภายในมากกว่า

5. ความเชื่อมั่น (Conviction) กล่าวคือ ความเชื่อของบุคคลที่มีความสุขและไม่มีสุขนั้นมีความแตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นในด้านค่านิยม ศาสนา การยึดถือขนบธรรมเนียม และมุมมองที่มีต่อความสุข เป็นต้น

6. การเล็งเห็นและซาบซึ้งถึงคุณค่า (Appreciations) กล่าวคือ บุคคลที่มีความสุขนั้นให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดสนิทสนม และมีความพึงพอใจในตนเอง

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2553) ได้สรุปปัจจัยที่ส่งผลให้คนมีความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย 10 ปัจจัย ได้แก่

1. ความเป็นมิตร การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน
2. งานที่ทำมีความสุข
3. เจ้านายที่ดี
4. มีความสมดุลในการทำงานที่ดี (Work/Life Balance)
5. งานมีความหลากหลาย

6. เชื่อว่าเรากำลังทำบางสิ่งที่มีคุณค่าอยู่
7. รู้สึกว่าบางสิ่งที่เราทำสร้างความแตกต่างให้เกิดขึ้น
8. เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของทีม
9. ได้รับการยอมรับในความสำเร็จที่ทำได้
10. เงินเดือนดี

ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2555) ได้กล่าวว่า สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ(สสส.)ได้นำเสนอแนวทางการสร้างองค์การแห่งความสุข (Happy Workplace) โดยประกอบด้วยความสุข 8 ประการและก่อให้เกิดสุขภาวะที่มี 4 มิติคือ กาย ใจ สังคม และจิตวิญญาณ ซึ่งมีอยู่ 3 ส่วนใหญ่ๆ คือความสุขของคน สุขของครอบครัว และความสุขของสังคม การสร้างความสุขในที่ทำงานจะทำให้บุคลากรมีความสุข ดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม มีความสัมพันธ์ที่ดีในหมู่เพื่อนร่วมงาน เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดี มีแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้องค์การเองก็จะได้รับประโยชน์จากการมีบุคลากรกระตือรือร้น เปี่ยมไปด้วยพลังแห่งความคิดและการเพิ่มผลการปฏิบัติงาน โดยแบ่งออกเป็น

1. สุขภาพกาย (Happy Body) สุขจากการมีสุขภาพดี แข็งแรงทั้งกายและใจ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการรู้จักใช้ชีวิตเป็น สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่

2. ใจงาม (Happy Heart) ความมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกันในองค์การเป็นสิ่งสำคัญ เชื่อว่าไม่มีใครอยู่ได้คนเดียวในโลกนี้ เราต้องรู้จักการแบ่งปันและต้องรู้ว่าเมื่อคิดถึงคนอื่นก็มีความสุขใจเกิดขึ้น

3. ผ่อนคลาย (Happy Relax) ต้องรู้จักการผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต ไม่ว่าจะเป็นการทำงาน หรือการใช้ชีวิตต้องรู้จักปล่อยวาง ต้องมีความหยุดเพื่อจะมีสติแล้วคิดต่อไป

4. พัฒนาสมอง (Happy Brain) สุขจากการได้เรียนรู้พัฒนาสมองตัวเองจากแหล่งต่างๆ นำไปสู่ความเป็นมืออาชีพ และความก้าวหน้าในการทำงาน คนเราเรียนเพื่อรู้มีปัญญาก้าวหน้าในชีวิตเป็นสิ่งสำคัญ อนาคตก้าวหน้า เงินทอง เกียรติยศ ชื่อเสียงความต้องการต่างๆ ของมนุษย์จนเกิดจากการเรียนรู้พัฒนาตนเอง

5. ศาสนาและศีลธรรม (Happy Soul) ความศรัทธาศาสนาและศีลธรรมในการดำเนินชีวิต สุขของคนทำงานเกิดได้จากธรรมะ จริยธรรม ความซื่อสัตย์เป็นสิ่งสำคัญของมนุษย์ทุกคนที่องค์กรต้องสร้าง

6. ปลอดภัย (Happy Money) มีเงิน รู้จักเก็บ รู้จักใช้ไม่เป็นหนี้ ถ้าเชื่อว่าหากความสุขด้วยเงินไม่มีวันพอ เงินสำคัญแต่ไม่ใช่ที่สุด เพราะบางครั้งเงินไม่สามารถตอบสนองความสุขให้คนได้จริงๆ แล้วสุขไม่ได้อยู่ที่ไหนอยู่ที่รู้จักพอ



7. สร้างความสุขจากการมีครอบครัวที่ดี (Happy Family) ครอบครัวที่เข้มแข็ง ย่อมเป็นครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ความสุขที่ให้กับคนในครอบครัวไม่ว่าจะเป็นพ่อเป็นแม่ ญาติผู้ใหญ่ บุตร ภรรยา หรือหลาน คือการสร้างภูมิคุ้มกันทางจิตใจให้ครอบครัว

8. ความสุขที่เกิดจากสังคม (Happy Society) สังคมดีจะเกิดขึ้นได้เมื่อมีความรัก ความสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อคนในชุมชน คนทำงาน ที่พักอาศัย

และภายหลังต่อมาได้เพิ่มอีก 1 มิติ เป็นความสุข 9 มิติ โดยมิติที่ 9 คือ การงานที่ดี (Happy Work-life) ซึ่งเป็นมิติที่เน้นการวัดผลความรู้สึกและประสบการณ์ของคนทำงานกับองค์กร

จากแนวคิดของความสุขจากนักวิชาการที่ได้กล่าวมา ผู้วิจัยสนใจแนวคิดของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) เพื่อใช้วัดระดับความสุขของบุคลากรใน 9 มิติ ประกอบด้วย ความสุขทางกาย น้ำใจงาม ผ่อนคลาย พัฒนาสมอง ศาสนาและศีลธรรม ปลอดภัย สร้างความสุขจากการมีครอบครัวที่ดี ความสุขที่เกิดจากสังคม และการงานที่ดี เนื่องจากเห็นว่ามีความเหมาะสมกับบริบทของคนในสังคมไทย และมีความใกล้เคียงกับชีวิตและความเป็นอยู่ของคนทำงานมากที่สุด

### 2.1.3 เครื่องมือการวัดตัวแปรของความสุขในการทำงาน

รวมศิริ เมนะโพธิ์ (2550) ได้พัฒนาเครื่องมือที่สามารถวัดการทำงานอย่างมีความสุขในองค์กร โดยประกอบด้วยคำถามจำนวน 40 ข้อ มีการกำหนดมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 วัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานอย่างมีความสุข ประกอบด้วย เห็นด้วยอย่างยิ่ง จนถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง และส่วนที่ 2 ระดับความสุขจากการทำงานที่ได้รับในปัจจุบัน ประกอบด้วย มากที่สุด จนถึง น้อยที่สุด

ผลจากการสร้างแบบวัดการทำงานอย่างมีความสุขพบว่า เครื่องมือทั้ง 2 ส่วน มีค่าความน่าเชื่อถือสูง คือ ส่วนที่ 1 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานอย่างมีความสุข เครื่องมือที่ใช้มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9577 และ ส่วนที่ 2 ระดับความสุขจากการทำงานที่ได้รับในปัจจุบัน เครื่องมือที่ใช้มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9542 ซึ่งถือว่ามีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูงมาก

Lyumbomirsky & Lepper (1999 อ้างถึงในชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง, 2555) ได้พัฒนา Subjective Happiness Scale เป็นแบบวัดความสุข ประกอบด้วยคำถาม 4 ข้อ เป็นมาตรวัดแบบลิเคอร์ท์ แบ่งเป็น 7 ระดับ ตั้งแต่ ไม่มีความสุข จนถึง มีความสุขมากที่สุด เครื่องมือนี้ได้ดัดแปลงมาจากแบบเดิมที่มีคำถาม 13 ข้อ และได้ปรับแบบสอบถามจนเหลือ 4 ข้อ การหาค่าความเที่ยงภายในใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค มีการทดสอบซ้ำ

ในระยะเวลาระหว่าง 3 สัปดาห์ จนถึง 1 ปี ได้ค่าความเที่ยงอยู่ระหว่าง 0.55 – 0.90 ความเที่ยงตรงเชิงเหมือนของแบบวัด (Convergent validity) เป็น 0.52 – 0.72

อภิชัย มงคล และคณะ (2552) ได้พัฒนาเครื่องมือเพื่อประเมินสุขภาพจิต คือ ดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทยฉบับสมบูรณ์ใหม่ (55 ข้อ) ปี 2550 โดยแบบประเมินนี้หากผู้ตอบตอบตรงกับความจริงของตนเองโดยไม่มีอคติจะได้ผลการประเมินที่สอดคล้องกับความเป็นจริงประกอบด้วย

1. แบบประเมินฉบับสั้น 15 ข้อ (TMHI-15) เหมาะสำหรับการประเมินที่ต้องการใช้เวลาไม่มากนัก มีคะแนนเต็มทั้งหมด 60 คะแนน เมื่อผู้ตอบได้ประเมินตนเองแล้วและรวมคะแนนทุกข้อได้คะแนนเท่าไร สามารถนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ปกติที่กำหนดดังนี้

51-60	คะแนน	หมายถึง	สุขภาพจิตดีกว่าคนทั่วไป (Good)
44-50	คะแนน	หมายถึง	สุขภาพจิตเท่ากับคนทั่วไป (Fair)
43	คะแนนหรือน้อยกว่า	หมายถึง	สุขภาพจิตต่ำกว่าคนทั่วไป (Poor)

2. แบบประเมินฉบับสมบูรณ์ใหม่ 55 ข้อ (TMHI-55) เหมาะสำหรับการประเมินที่มีเวลามากพอ และต้องการคำตอบที่สมบูรณ์ มีคะแนนเต็มทั้งหมด 220 คะแนน เมื่อผู้ตอบได้ประเมินตนเองแล้ว และรวมคะแนนทุกข้อได้คะแนนเท่าไร สามารถนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ปกติที่กำหนดดังนี้

179-220	คะแนน	หมายถึง	มีสุขภาพจิตมากกว่าคนทั่วไป (Good)
158-178	คะแนน	หมายถึง	มีสุขภาพจิตเท่ากับคนทั่วไป (Fair)
157	คะแนนหรือน้อยกว่า	หมายถึง	สุขภาพจิตต่ำกว่าคนทั่วไป (Poor)

ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2555) ได้พัฒนาเครื่องมือวัดความสุขระดับบุคคล หรือ HAPPINOMETER จัดทำศึกษาและวิจัยโดยสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ภายใต้การสนับสนุนของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) เครื่องมือมีความสอดคล้องและใกล้เคียงกับมิติ “ความสุข 8 ประการ” (Happy 8) ของ สสส.ค่อนข้างมาก HAPPINOMETER จึงจัดมิติทั้งหมดให้สอดคล้องกับ “ความสุข 8 ประการ” ซึ่งประกอบด้วย ความสุข 8 มิติ ได้แก่ Happy Body, Happy Relax, Happy Heart, Happy Soul, Happy Family, Happy Society, Happy Brain, Happy Money และ HAPPINOMETER ได้เพิ่มอีก 1 มิติ เป็น ความสุข 9 มิติ โดยมิติที่ 9 คือ Happy Work-life เป็นมิติที่เน้นการวัดผลความรู้สึกและประสบการณ์ของคนทำงานกับองค์กร

 <b>มหาวิทยาลัยมหิดล</b> <b>สถาบันวิจัยประชากรและสังคม</b>    			
2551	2552	2553-2554	2554 - ปัจจุบัน
สสส.	ก.พ.	สสส.	สสส.
คุณภาพชีวิต คนทำงาน ในสถาน ประกอบการ ภาคอุตสาหกรรม และภาคบริการ	การพัฒนาระบบ เงินเดือน ค่าตอบแทน สิ่งจูงใจ และคุณภาพชีวิต ข้าราชการ	การพัฒนาเครื่องมือ วัดความสุข ด้วยตนเอง (ระดับบุคคล)	โครงการจับตา สถานการณ์ความสุข คนทำงาน ในประเทศไทย พ.ศ. 2554 – 2557
แบบวัดคุณภาพชีวิต คนทำงาน ภาคเอกชน	แบบวัดคุณภาพชีวิต คนทำงาน ภาครัฐบาล	Self Assessment: SAS และ เปลี่ยนชื่อ เป็น HAPPINOMETER	เครื่องมือวัดความสุข ด้วยตนเอง HAPPINOMETER
(ชื่นฤทัย กาญจนจิตรา และ คณะ, 2551)	(กาญจนา ตั้งชลทิพย์ และ คณะ, 2553)	(ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และ คณะ, 2554)	(ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และ คณะ, 2554)

ภาพประกอบ 1 พัฒนาการของเครื่องมือวัดความสุขระดับบุคคล, สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, พ.ศ. 2555 ที่มา คู่มือวัดความสุขด้วยตนเอง ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต (2555)

จากภาพประกอบที่ 1 HAPPINOMETER พัฒนามาจากงานวิจัยของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งเป็นองค์กรที่ศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตและความสุขมาอย่างต่อเนื่อง

ในปี พ.ศ.2551 สถาบันวิจัยประชากรและสังคม ได้ดำเนินโครงการวิจัย เรื่อง “คุณภาพชีวิตคนทำงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ” และได้พัฒนาเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตและความสุขคนทำงาน เรียกว่า “เครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตคนทำงานภาคเอกชน”

ต่อมาในปี พ.ศ. 2552 สถาบันวิจัยประชากรและสังคม ได้ดำเนินโครงการวิจัย เรื่อง “การพัฒนาระบบเงินเดือน ค่าตอบแทน สิ่งจูงใจและคุณภาพชีวิตข้าราชการ” และได้พัฒนาเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตและความสุขข้าราชการ เรียกว่า “เครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตคนทำงานภาครัฐบาล”

ในปี พ.ศ. 2553 สถาบันวิจัยประชากรและสังคม ได้ดำเนินโครงการ “แบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง: Self-Assessment” โดยได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) โครงการนี้พัฒนาต่อยอดเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตและ

ความสุขจากทั้ง 2 โครงการ ฯ ดังกล่าวข้างต้น เพื่อใช้วัดคุณภาพชีวิตและความสุขด้วยตนเองของ  
 คนทำงานในองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

และในปี พ.ศ.2554 สถาบันวิจัยประชากรและสังคม ได้ดำเนินโครงการ “จับตา  
 สถานการณ์ความสุขคนทำงานในประเทศไทย พ.ศ.2554 -2557” และได้นำ “แบบสำรวจ  
 ความสุขด้วยตนเอง : Self-Assessment” มาเป็นเครื่องมือวัดความสุขของคนทำงานในประเทศไทย  
 รวมทั้งได้ปรับชื่อเครื่องมือจาก “แบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง: Self-Assessment” เป็น  
 HAPPINOMETER เครื่องมือวัดความสุขด้วยตนเอง

ความสุข 9 มิติของ HAPPINOMETER มีตัวชี้วัดทั้งหมดรวม 56 ตัวชี้วัด ดังนี้  
 มิติที่ 1 Happy Body (สุขภาพดี) หมายถึง การที่บุคคลมีสุขภาพร่างกาย  
 แข็งแรง สมส่วน มีพฤติกรรมการบริโภคที่ดี/เหมาะสม มีความพึงพอใจสภาวะสุขภาพกายของ  
 ตนเอง

มิตินี้ มี 6 ตัวชี้วัด คือ ค่า BMI ภาวะอ้วนลงพุง ออกกำลังกาย สุกบุญรี ต้ม  
 เครื่องดื่มแอลกอฮอล์ และความพึงพอใจต่อสุขภาพกาย

มิติที่ 2 Happy Relax (ผ่อนคลายดี) หมายถึง การที่บุคคลสามารถบริหารเวลา  
 ในแต่ละวันเพื่อการพักผ่อนได้อย่างมีคุณภาพ พึงพอใจกับการบริหารจัดการปัญหาของตนเอง และ  
 ทำชีวิตให้ง่ายสบาย ๆ

มิตินี้ มี 5 ตัวชี้วัด คือ ความพอเพียงในการพักผ่อน กิจกรรมหย่อนใจ  
 ความเครียด ชีวิตเป็นไปตามที่คาดหวัง และการจัดการกับปัญหาในชีวิต

มิติที่ 3 Happy Heart (น้ำใจดี) หมายถึง การที่บุคคลมีจิตสาธารณะ มีส่วนร่วม  
 ในการสร้างประโยชน์ให้กับส่วนรวม และมีเมตตากับคนรอบข้าง

มิตินี้ มี 9 ตัวชี้วัด คือ ความรู้สึกเอื้ออาทร การให้ความช่วยเหลือแก่คนรอบข้าง  
 การทำงานเป็นทีม ความสัมพันธ์เหมือนพี่เหมือนน้อง การสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร การ  
 ถ่ายทอดแลกเปลี่ยนการทำงาน การทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม และการเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็น  
 ประโยชน์ต่อสังคม

มิติที่ 4 Happy Soul (จิตวิญญาณดี) หมายถึง การที่บุคคลมีความตระหนักถึง  
 คุณธรรมและศีลธรรม รู้แพ้รู้ชนะ รู้จักให้ และมีความกตัญญูรู้คุณ

มิตินี้ มี 5 ตัวชี้วัด คือ การทำบุญทำกุศลพัฒนาธรรม ศาสนา การให้ทาน และการ  
 ปฏิบัติกิจตามศาสนา การให้อภัย การยอมรับและการขอโทษ รวมถึง การตอบแทนผู้มีพระคุณ

มิติที่ 5 Happy Family (ครอบครัวดี) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกผูกพัน  
 เชื่อใจ มั่นใจ และอุ่นใจกับบุคคลในครอบครัวของตนเอง

มิตินี้ มี 3 ตัวชี้วัด คือ เวลาอยู่กับครอบครัว การทำกิจกรรมกับครอบครัว และ  
 มีความสุขกับครอบครัว

มิติที่ 6 Happy Society (สังคมดี) หมายถึง การที่บุคคลมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนบ้าน ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ไม่เอาเปรียบผู้รอบข้าง ไม่ทำให้สังคมเสื่อมถอย

มิตินี้ มี 6 ตัวชี้วัด คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนบ้าน การปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคม ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การขอความช่วยเหลือจากคนในชุมชน สังคมสงบสุข และการใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข

มิติที่ 7 Happy Brain (ใฝ่รู้ดี) หมายถึง การที่บุคคลมีความตื่นตัวกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อปรับตัวให้เท่าทันและตั้งรับการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา และพอใจที่จะแสดงความทันสมัยอยู่เสมอ

มิตินี้ มี 3 ตัวชี้วัด คือ การแสวงหาความรู้ใหม่ๆ การพัฒนาตนเอง และโอกาสในการพัฒนาตนเอง

มิติที่ 8 Happy Money (สุขภาพเงินดี) หมายถึง การที่บุคคลมีวินัยในการใช้จ่ายเงิน มีความสามารถและพึงพอใจในการบริหารจัดการระบบการรับ จ่าย และออมเงินในแต่ละเดือน

มิตินี้ มี 4 ตัวชี้วัด คือ การผ่อนชำระหนี้สินต่างๆ การชำระหนี้ เงินออม และความพึงพอใจของค่าตอบแทนที่ได้รับ

มิติที่ 9 Happy Work-life (การงานดี) หมายถึง การที่บุคคลมีความสุขสบายใจในที่ทำงาน มีความรัก ความผูกพัน และความภาคภูมิใจในองค์กร มีความมั่นใจในอาชีพรายได้ และมีความพึงพอใจกับความก้าวหน้าของตนเองในองค์กร

มิตินี้ มี 15 ตัวชี้วัด คือ สุขภาพต่อสภาพแวดล้อมในองค์กร การได้รับการดูแลด้านสุขภาพ ความพึงพอใจต่อสวัสดิการ การได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน ความเหมาะสมของการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ความมั่นคงในอาชีพ ความเสี่ยงจากการทำงาน การลาออกจากงาน การเปลี่ยนสถานที่ทำงาน การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ความถูกต้องของการจ่ายค่าจ้าง ความตรงเวลาของการจ่ายค่าจ้าง และการทำงานอย่างมีความสุข

จากการพยายามพัฒนาเครื่องมือเพื่อใช้วัดความสุขในการทำงานของนักวิชาการดังที่กล่าวมา ผู้วิจัยเห็นว่า HAPPINOMETER เป็นเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตและความสุขที่ใกล้เคียงกับวิถีชีวิตและความเป็นอยู่ของคนทำงานในสังคมไทยมากที่สุด อีกทั้งผ่านการสังเคราะห์ วิเคราะห์ จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวัดคุณภาพชีวิตและความสุขระดับบุคคลของหลากหลายโครงการวิจัย อาจกล่าวได้ว่าเป็นเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตและความสุขระดับบุคคลที่มีความน่าเชื่อถือ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยหรือตัวแปรอิสระที่เชื่อมโยงกับแนวคิดความสุขในการทำงานตามแนวคิดเครื่องมือ HAPPINOMETER ซึ่งเป็นปัจจัยปลายทางหรือตัวแปรตามที่จะสะท้อนให้เห็นความสุขในการทำงานที่ความเหมาะสมและชัดเจน สอดคล้องกับการศึกษาครั้งนี้ ตามมิติ 9 ประการได้แก่ สุขภาพดี ผ่อนคลายดี น้ำใจดี จิตวิญญาณดี ครอบครัวยุติธรรมดี ใฝ่รู้ดี สุขภาพเงินดี และ การงานดี เป็นเครื่องมือวัดระดับความสุขในการทำงาน

## 2.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

### 2.2.1 ปัจจัยด้านลักษณะงาน

#### ความหมายของลักษณะงาน

นันทนา ละม่อม (2560) การรับรู้รูปแบบของงานที่ปฏิบัติอยู่ โดยพิจารณาจากความสำคัญของงาน ความหลากหลายของงาน เอกลักษณะงาน ความมีอิสระในการทำงาน และความเหมาะสมของปริมาณงาน

จันทร์แรม พุทธนุกูล (2554) ความน่าสนใจของงาน ความท้าทาย ความแปลกของงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้และศึกษาดูงาน โอกาสที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จ การรับรู้หน้าที่ที่รับผิดชอบ การควบคุมการทำงานและวิธีการทำงาน การที่ผู้ทำงานมีความรู้สึกต่องานที่ทำอยู่ว่าเป็นงานที่สร้างสรรค์ท้าทาย และเป็นประโยชน์ เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้นๆ และมีความสุข ความผูกพันต่องาน

ปกภณ จันทศาสตร์ (2557) การสร้างความรับรู้ การระบุคุณค่าในงานที่ทำให้สามารถสนองความต้องการบรรลุผลการปฏิบัติงาน เป็นการตอบสนองความต้องการระดับหนึ่งของบุคคลอันจะก่อให้เกิดประสิทธิผลในการทำงาน และคุณประโยชน์ต่อองค์กร

ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) การรับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ว่าเป็นงานที่มีทักษะที่หลากหลาย เหมาะสมกับความรู้ และความสามารถ เป็นงานที่มีความสำคัญ มีคุณค่า มีการร่วมแรงร่วมใจช่วยกันปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีอิสระในการตัดสินใจ ออกแบบการปฏิบัติงาน และได้รับทราบถึงผลที่เกิดจากการกระทำ

จากความหมายของลักษณะงานที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปความหมายของลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ซึ่งต้องอาศัยทักษะ ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญที่หลากหลาย เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ

#### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน

Hackman and Oldham (1980 อ้างถึงใน สิรินทร แซ่จั่ว, 2553) ได้แบ่งลักษณะของงานนั้น ออกเป็น 5 มิติ คือ

1. ความหลากหลายของงาน (Skill Variety) หมายถึง ความหลากหลายในทักษะและความสามารถที่ต้องการในการปฏิบัติงาน งานที่ยังมีความท้าทายมากเท่าใดก็ยังมี ความหมายต่อตัวพนักงานมากขึ้นเท่านั้น

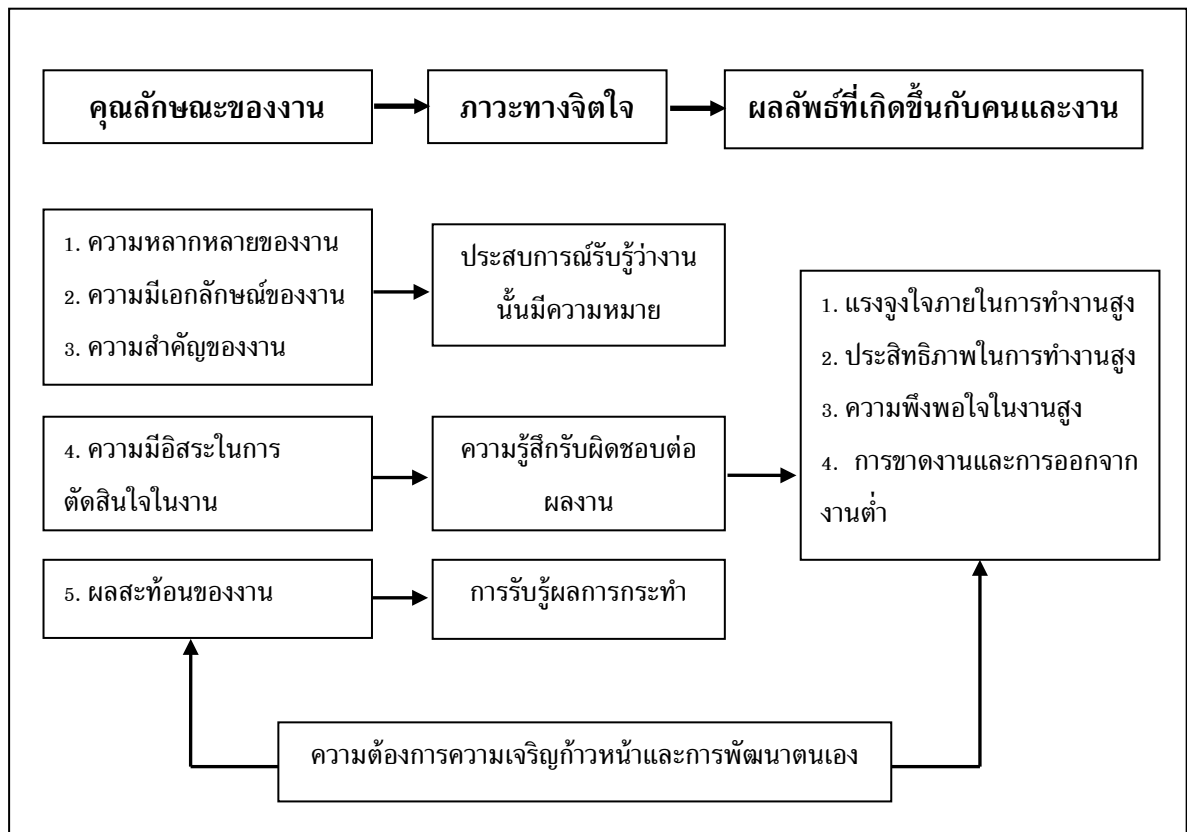
2. ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) หมายถึง การที่พนักงานสามารถที่จะทำงานหน่วยงานทั้งหมดทุกขั้นตอนตั้งแต่ต้นจนจบได้ด้วยตนเอง สามารถผลิตผลงานออกมาชิ้นหนึ่งได้อย่างสมบูรณ์ ซึ่งเป็นประสบการณ์ที่มีความหมายมากกว่าการได้ผลิตเพียงส่วนใดส่วนหนึ่งและสามารถระบุได้ว่างานชิ้นนั้นเป็นผลงานของตนเอง

3. ความสำคัญของงาน (Task Significance) หมายถึง ระดับที่ยอมรับว่างานนั้นมีความสำคัญ และมีผลกระทบต่อชีวิต ความเป็นอยู่ของบุคคลอื่น ซึ่งอาจจะเป็นบุคคลในองค์กรหรือภายนอกองค์กรก็ได้ เช่น งานด้านเครื่องจักรกลทางการบินนั้นมีผลกระทบโดยตรงต่อชีวิตของผู้อื่น และเป็นงานที่ให้ประสบการณ์ที่มีความหมายมาก

4. ความมีอิสระในงาน (Autonomy) หมายถึง ความมีอิสระในการทำงาน โดยเฉพาะงานที่ต้องอาศัยความพยายาม การริเริ่ม และการกำหนดสิ่งต่าง ๆ ด้วยตัวของพนักงาน ก็จะทำให้มีความรู้สึกที่ตนเองได้มีความรับผิดชอบมากขึ้นและรู้สึกว่าผลสำเร็จในการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับตนเองมากกว่าหัวหน้างาน

5. ผลสะท้อนกลับจากงาน (Feedback) หมายถึง ลักษณะงานที่พนักงานได้รับข้อมูลหรือข่าวสารย้อนกลับเกี่ยวกับผลในการปฏิบัติงานของตนเอง เพื่อให้พนักงานสามารถปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนได้

ทั้งนี้ Hackman and Oldham (1980 อ้างถึงใน สิรินทร แซ่ฉั่ว, 2553) ได้นำแนวความคิดด้านความพึงพอใจในงานของ Herzberg มาพัฒนาเป็นเครื่องมือสำหรับวิเคราะห์งาน เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับการปรับปรุงและการออกแบบลักษณะงานใหม่ โดยพัฒนาเป็นแบบจำลองคุณลักษณะของงาน ที่แสดงถึงมิติของงาน 5 มิติ ซึ่งจะนำไปสู่ภาวะทางจิตใจ (Psychological States) ที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจและความพึงพอใจในงาน ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 แบบจำลองคุณลักษณะของงาน

ที่มา : Hackman and Oldham (1980 อ้างถึงใน สิรินทร แซ่ฉั่ว, 2553)

จากภาพประกอบ 2 อิทธิพลจากคุณลักษณะงาน จะส่งผลไปยังภาวะทางจิตใจ (Psychological States) 3 ประการ คือ

1. การรับรู้ว่างานนั้นมีความหมาย (Experienced Meaningfulness of Work) คือ บุคคลจะรับรู้ว่าการงานของตนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญตามค่านิยมของแต่ละบุคคล

2. ความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงาน (Experienced Responsibility for Work Outcomes) คือ บุคคลจะเชื่อว่าตนเองเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบกับผลที่เกิดขึ้น และความพยายามของเขาจะส่งผลกับผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น

3. การทราบผลการกระทำ (Knowledge of Result) คือ บุคคลจะสามารถตีความผลการปฏิบัติงานของตนว่าเป็นที่พึงพอใจหรือไม่

เมื่อบุคคลเกิดภาวะทางจิตใจทั้ง 3 ด้านนี้ ก็จะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานสูง และส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ เนื่องจากมีความพึงพอใจในงานสูง ส่งผลให้การขาดงานและการลาออกจากงานต่ำ สรุปได้ว่า ลักษณะงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติในการทำงาน โดยลักษณะงานในทางบวกจะทำให้พนักงานมีอารมณ์ในทางบวก และเมื่อปฏิบัติงาน



จะเป็นการจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานได้ดี และในทางกลับกัน ถ้าเป็นลักษณะงานในทางลบ พนักงานก็จะมีความรู้สึกไม่พึงพอใจในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงานก็จะลดลง

งานวิจัยเล่มนี้ผู้วิจัยจะใช้ข้อความตามแนวคิดของ Hackman and Oldham (1980 อ้างถึงใน สิรินทร แซ่ฉั่ว, 2553) มาใช้ในการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงาน เนื่องจากเห็นว่าเป็นแนวคิดที่ได้รับการยอมรับจากการที่มีผู้นำแนวคิดดังกล่าวนี้มาศึกษาต่อยอดทางวิชาการมากมาย

จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับลักษณะงานที่กล่าวมานั้น ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ปัจจัยลักษณะของงาน เป็นองค์ประกอบอย่างหนึ่งที่ส่งผลต่อสภาวะจิตใจ การรับรู้ ความรู้สึก ความเชี่ยวชาญ ความรู้ความสามารถ หรือประสบการณ์ ของแต่ละบุคคลที่จะนำออกมาใช้ในงาน ทำให้เกิดความสำเร็จและมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

## 2.2.2 ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน

### ความหมายของสัมพันธภาพในที่ทำงาน

ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน ถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญ เพราะมนุษย์จัดเป็นสัตว์สังคม ต้องการการยอมรับกับคนรอบข้าง การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีการยอมรับระหว่างกัน มีความเคารพเห็นอกเห็นใจ มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และมีการทำงานเป็นทีม จะส่งผลให้องค์กรมีความสุข และอาจจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ดังนี้

ธานีชา มุลอมาตย์ (2557) สัมพันธภาพในที่ทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อความสัมพันธ์ การปฏิบัติที่มีต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ในการปฏิบัติงานร่วมกันหรือนอกเหนือจากการปฏิบัติงาน ในลักษณะความเป็นกันเอง เคารพนับถือซึ่งกันและกัน การยอมรับฟัง แลกเปลี่ยนข้อเท็จจริง และความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชาเข้าใจปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา

สิรินทร แซ่ฉั่ว (2553) ได้ให้ความหมาย การร่วมมือกันทำงานด้วยดีในองค์การ มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ความอบอุ่นเอื้ออาทรและมีบรรยากาศเป็นมิตรโดยมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การได้รับการยอมรับ หมายถึง การได้รับคำชมเชย ความไว้วางใจ การยอมรับทางด้านความสามารถและผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชาในด้านการติดต่อสื่อสาร การพูดคุยมีความเข้าใจกันดี ด้านการให้ความช่วยเหลือคำแนะนำรวมถึงมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในประเด็นที่นอกเหนือจากงาน

3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความรู้สึกดี สบายใจเป็นกันเองเมื่อได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน การสื่อสารมีความเข้าใจกัน ตลอดจนการให้ความช่วยเหลือคำแนะนำซึ่งกันและกัน

Gardner (2004 อ้างถึงใน ขวัญดา สุรินทร์, 2556) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย การได้รับการชื่นชม ยกย่องสรรเสริญเมื่อมีความสำเร็จ การยอมรับนับถือ การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ความเจริญก้าวหน้าและเติบโตในสายงานส่วนบุคคล การมีผู้บังคับบัญชาที่ดี มีความซื่อสัตย์ต่อผู้ร่วมงาน รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน และเอาใจใส่ต่อผู้ร่วมงาน การมีเพื่อนร่วมงานที่สามารถทำงานร่วมกันได้ และการรับรู้เป้าหมายของการทำงาน

จากความหมายสัมพันธภาพในที่ทำงานที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปความหมายสัมพันธภาพในที่ทำงาน คือ พฤติกรรมที่แสดงออกมาระหว่างผู้ร่วมงาน หัวหน้างาน กับลูกน้อง มีการช่วยเหลือกัน เคารพนับถือซึ่งกันและกัน ให้เกียรติกัน ร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวนี้จะทำให้สัมพันธภาพในที่ทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น ส่งผลให้องค์กรมีความสุข

#### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยสัมพันธภาพในที่ทำงาน

โดยธรรมชาตินั้นมนุษย์มีความต้องการการยอมรับ หรือเป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่ตนดำรงอยู่ ดังนั้นหากพนักงานในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีและเป็นไปในเชิงที่สร้างสรรค์ ผลที่จะเกิดขึ้นนั้นคือ ความสุขและความผูกพันต่อองค์กร อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานแต่ละคน รวมถึงองค์กรด้วย

Aristotle (อ้างใน รวมศิริ เมนะโพธิ์, 2550) มนุษย์เป็นสัตว์สังคมไม่สามารถอยู่อย่างโดดเดี่ยวได้ ต้องมีการรวมกลุ่มกันเพื่อสร้างชุมชนหรือสังคมแวดล้อม เพื่อตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานในเรื่องของความปลอดภัย

ปพิชญา วรรณสุข (2552) กล่าวว่า เพื่อนหรือมิตรภาพ เป็นความจำเป็นขั้นพื้นฐานของมนุษย์ทุกคน เพราะมนุษย์เป็นสัตว์สังคม ต้องการการยอมรับจากกลุ่ม ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการความผูกพันภายในกลุ่ม ซึ่งเมื่อได้รับการยอมรับจากกลุ่มแล้วก็จะสร้างความสุขให้กับมนุษย์ และเมื่อถูกตัดขาดจากกลุ่มก็จะเกิดความรู้สึกถูกทอดทิ้ง และโดดเดี่ยว อันเป็นสาเหตุของความทุกข์ในจิตใจ จึงไม่อาจปฏิเสธได้ว่าความสัมพันธ์ในที่ทำงานเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในการสร้างการทำงานอย่างมีความสุข เพราะความต้องการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การเป็นที่ยอมรับจากกลุ่ม รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ความสัมพันธ์ในเชิงสร้างสรรค์นั้นเป็นปัจจัยพื้นฐานของความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ดังนั้น ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง

สมาชิกในองค์กรจึงเป็นสิ่งที่สำคัญในการสร้างการทำงานอย่างมีความสุข เนื่องจากองค์กรเปรียบเสมือนชุมชนหรือกลุ่มที่พนักงานเข้าไปมีส่วนร่วมด้วย

Chimento (2007 อ้างถึงใน ขวัญลดา สุรินทร์, 2556) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความสุขในการทำงานของพนักงาน ประกอบด้วย 10 ปัจจัย

1. ความเป็นมิตรและการให้ความช่วยเหลือของเพื่อนร่วมงาน
2. ได้งานที่ให้ความสนุกสนานเพลิดเพลิน
3. มีหัวหน้างานที่ดี หรือผู้บังคับบัญชาในสายงานที่ดี
4. มีความเหมาะสมระหว่างงานและชีวิตที่ดี
5. ความหลากหลายของงานที่ได้รับมอบหมาย
6. ความเชื่อว่าตนเองสามารถทำบางสิ่งบางอย่างได้อย่างคุ้มค่าเกิดประโยชน์

สูงสุด

7. ความรู้สึกว่าการที่ตนได้ทำนั้นนำมาซึ่งความแตกต่าง
8. การได้เป็นส่วนหนึ่งของทีมที่ทำให้ประสบความสำเร็จ
9. การได้รับการยอมรับเมื่อประสบความสำเร็จ
10. มีการแข่งขันเรื่องเงินเดือน

### ทฤษฎีอธิบายการเกิดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

Organ & Hamner (1982) การที่บุคคลจะเลือกมีความสัมพันธ์กับใครเป็นสิ่งที่นักจิตวิทยาสังคมให้ความสนใจมาก นักวิชาการในสาขานี้ได้พัฒนาทฤษฎีและข้อคิดเห็นเพื่อนำมาอธิบาย

#### ทฤษฎีการแลกเปลี่ยน

ทฤษฎีนี้ได้อธิบายการเกิดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในรูปของกำไรและต้นทุน โดยที่ กำไร หมายถึง สิ่งที่เราได้จากการมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ขณะที่ต้นทุน หมายถึง สิ่งที่ไม่น่าพอใจในการสร้างความสัมพันธ์นั้น เช่น ความล่า เบื่อ วิตกกังวล เป็นต้น คนเราจะประเมินกำไรจากความสัมพันธ์โดยอาศัยมาตรฐาน 2 ประการ ประการแรก ได้แก่ระดับของการเปรียบเทียบในอดีตซึ่งเป็นสิ่งที่เคยได้รับการมีความสัมพันธ์ในอดีตเมื่อเปรียบเทียบกับปัจจุบัน และประการที่สอง ได้แก่ระดับการเปรียบเทียบกับทางเลือกอื่น ๆ ในปัจจุบัน ในข้อนี้หมายถึงว่าบุคคลจะเลือกสร้างความสัมพันธ์กับผู้ใดต้องคำนึงแล้วว่าระหว่างคนต่าง ๆ ที่แวดล้อมอยู่ผู้ใดจะทำให้ได้สิ่งที่ต้องการมากที่สุดไม่ว่าความสัมพันธ์กับคนปัจจุบันจะทำให้ได้ผลดีแค่ไหนก็ตาม หากบุคคลคิดว่าการสร้างความสัมพันธ์กับคนใหม่ให้ผลดีกว่า เขาก็มีแนวโน้มที่จะไปสร้างความสัมพันธ์กับคนใหม่หรือกลุ่มใหม่ ในทางตรงข้ามแม้ความสัมพันธ์ในปัจจุบันจะทำให้ไม่

พอใจขนาดใดก็ตามบุคคลจะยังคงความสัมพันธ์นั้นไว้หากเปรียบเทียบแล้วว่าการไปสร้างความสัมพันธ์กับคนใหม่อาจทำให้ได้ผลร้ายกว่าเดิม

จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับสัมพันธภาพในที่ทำงานที่กล่าวมานั้น ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ปัจจัยสัมพันธภาพในที่ทำงาน เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในองค์กร เพื่อดำเนินการให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งถ้าหากบุคคลมีความสัมพันธ์ที่ดีก็必将มีความพึงพอใจต่อกัน มีความเข้าใจกัน ร่วมมือกัน ช่วยเหลือและให้อภัยกัน แต่ถ้าความสัมพันธ์ไม่ดี บุคคลในองค์กรก็จะไม่ชอบกัน ขัดแย้งกัน ไม่ร่วมมือกัน ต่างคนต่างอยู่ ส่งผลให้องค์กรเสียหาย บุคคลขาดความสุข

### 2.2.3 ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

#### ความหมายของค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ประภาพร พฤกษ์ศรี (2557) เงิน สวัสดิการและผลประโยชน์อื่นๆ ที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อตอบแทนการปฏิบัติงาน ตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ จูงใจในการปฏิบัติงาน และเป็นการส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างความเป็นอยู่และฐานะทางครอบครัวให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

ณัฐพันธ์ เซจรรณันท์ (2548 อ้างถึงใน บุศยรินทร์ ธนทรวิวัฒน์, 2555) ได้ให้ความหมายของ ค่าตอบแทน คือ การให้ผลประโยชน์ในรูปแบบต่างๆ เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน เงินชดเชย หรือผลประโยชน์อย่างอื่นที่องค์กรได้ให้กับบุคลากรเพื่อเป็นการตอบแทนการทำงาน โดยจะต้องพิจารณาตามหลักเหตุผลความเสมอภาคและความเหมาะสม แบ่งออกเป็น 4 ประเภทคือ

1. ค่าตอบแทนเนื่องจากความสำคัญของงาน ค่าตอบแทนในลักษณะนี้จะเป็นค่าตอบแทนตามปกติที่ให้แก่บุคลากรกระทำให้แก่องค์กร เช่น เงินเดือน ค่าจ้างและค่าล่วงเวลา เป็นต้น

2. ค่าตอบแทนเพื่อจูงใจในการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนในส่วนนี้จะให้แก่บุคลากรเพื่อจูงใจให้เขาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเต็มความสามารถ เช่น การให้เงินตอบแทนเมื่อสิ้นปี (โบนัส) ส่วนแบ่งกำไร ส่วนผลผลิต เป็นต้น

3. ค่าตอบแทนพิเศษ ค่าตอบแทนในลักษณะนี้จะจ่ายให้กับบุคลากรที่มีคุณสมบัติสำคัญตามที่องค์กรต้องการ เช่น ปฏิบัติงานมานาน เป็นต้น

4. ผลประโยชน์อื่นๆ เป็นผลประโยชน์พิเศษที่องค์กรมีให้กับบุคลากร เช่น การให้ค่าแรงในวันหยุด การจ่ายค่าประกันชีวิตพนักงาน การสนับสนุนกิจกรรมสันทนาการของบุคลากร เป็นต้น

สำนักงาน ก.พ. (2555) ได้อธิบายความหมายของค่าตอบแทนว่า หมายถึง ค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ค่าใช้จ่ายนี้อาจจ่ายในรูปตัวเงินหรือมิใช่ตัวเงินก็ได้

ได้ เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น โดยการกำหนดค่าตอบแทนมีหลักการสำคัญ ดังนี้

1. หลักความพอเพียง (Adequacy) กล่าวคือ นายจ้างควรกำหนดอัตราค่าจ้างให้ไม่น้อยกว่าระดับต่ำสุดที่ลูกจ้างควรได้รับในสังคมเป็นอย่างน้อย เพื่อให้พอเพียงแก่การดำรงชีวิต หรือสามารถเลี้ยงดูครอบครัวได้

2. หลักความเป็นธรรม (Equity) การกำหนดค่าตอบแทนต้องมีความเป็นธรรม กล่าวคือ มีความเท่าเทียมกันสำหรับผู้ที่มีความรู้ความสามารถ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ที่เหมือนกัน และทำงานในระดับหน้าที่และความรับผิดชอบและความยากง่ายของงานที่เทียบเคียงกันได้

3. หลักความสมดุล (Balance) อาจพิจารณาได้หลายประการ เช่น ความสมดุลระหว่างสัดส่วนของรายจ่ายด้านบุคคลกับรายจ่ายด้านอื่น ๆ เช่น รายจ่ายงบลงทุน รายจ่ายชำระคืนเงินกู้ เป็นต้น นอกจากนี้อาจรวมถึง ความสมดุลในสัดส่วนของเงินเดือนกับสวัสดิการ และความสมดุลระหว่างเงินกับงาน

4. หลักความมั่นคง (Security) หมายถึง การกำหนดค่าตอบแทนต้องคำนึงถึง ความมั่นคงในการดำรงชีวิต รวมถึงสุขภาพและความปลอดภัย หรือความเสี่ยงในการทำงานของพนักงานด้วย เช่น การให้เงินเพิ่มสำหรับงานที่มีสถานการณ์เสี่ยงภัย ตลอดจนการให้สวัสดิการอื่นๆ ที่จำเป็น เช่น การประกันสุขภาพ การประกันชีวิต การให้บำเหน็จบำนาญ เป็นต้น

5. หลักการจูงใจ (Incentive) หมายถึง ต้องคำนึงถึงการจูงใจให้พนักงานทำงานให้ดีขึ้นทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพและทำงานอย่างเต็มความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคล เช่น กำหนดให้มีการเลื่อนเงินเดือนตามผลการปฏิบัติงานในแต่ละปี การให้เงินเดือน ค่าจ้างที่สูงใจ เช่น การกำหนดให้เงินเดือนแต่ละระดับมีความแตกต่างกันเพื่อจูงใจให้เกิดการพัฒนาตนเอง และแข่งขันกันเพื่อรับภาระหน้าที่ในตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นต้น

6. หลักการควบคุม (Control) ต้องสามารถควบคุมให้อยู่ภายใต้งบประมาณที่กำหนด และเหมาะสมกับความสามารถในการจ่าย (Ability to Pay) ในแต่ละปีด้วย เพื่อให้ต้นทุนของการดำเนินการอยู่ในขอบเขต และสามารถขยายกิจการเพื่อความก้าวหน้าขององค์กรได้

จุฑารัตน์ บำรุงสุข (2547) ได้แบ่งประเภทของการจัดสวัสดิการและค่าตอบแทนออกเป็น 2 ประเภท

1. สวัสดิการตามกฎหมายกำหนด หมายถึง สวัสดิการที่จัดขึ้นโดยมีระเบียบข้อบังคับกำหนดให้นายจ้างต้องถือปฏิบัติ เช่น จัดให้มีวันหยุด เป็นต้น

2. สวัสดิการนอกเหนือจากกฎหมายกำหนด หมายถึง สวัสดิการที่จัดให้แก่พนักงานมากกว่าที่กฎหมายหรือระเบียบ ข้อบังคับกำหนด เพื่อให้พนักงานมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นทั้งทางร่างกายและจิตใจ จำแนกเป็น

2.1 สวัสดิการทางด้านเศรษฐกิจ เพื่อเพิ่มพูนความมั่นคงทางเศรษฐกิจให้แก่พนักงาน และมีฐานะความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

2.2 สวัสดิการทางด้านสังคม เป็นสวัสดิการที่จัดทำขึ้นเพื่อประโยชน์ทางด้านจิตใจเป็นสำคัญ

2.3 สวัสดิการด้านนันทนาการและความสะดวกสบาย เป็นการจัดเพื่อให้พนักงานในองค์กรได้รับความสนุกสนาน ลดความตึงเครียดหรือความขัดแย้งระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นการสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร โดยมีการปฏิสัมพันธ์จากกิจกรรมทางสังคมร่วมกัน เช่น การจัดตั้งสโมสร การจัดตั้งให้มีการแข่งขันกีฬา

2.4 ด้านสุขภาพและอนามัย เป็นการจัดเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับพนักงานในด้านการบริการทางการแพทย์ โดยจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้ ทั้งในและนอกเวลาปฏิบัติงาน เช่น จัดบริการทางการแพทย์ ให้คำปรึกษาการแพทย์ ตรวจสุขภาพประจำปี เป็นต้น

2.6 ด้านการเพิ่มพูนความรู้ หมายถึง การจัดให้บุคลากรได้มีการศึกษาอบรมเพิ่มเติม รวมทั้งการค้นคว้าต่างๆ

สำนักงาน ก.พ. (2555) ได้ให้ความหมายของสวัสดิการ คือ ค่าตอบแทนที่ทางราชการจัดให้แก่ข้าราชการในฐานะที่เป็นสมาชิกส่วนหนึ่งขององค์การ เพื่อช่วยให้มีความมั่นคงในการดำรงชีวิต ตลอดจนเป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้ข้าราชการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถแบ่งออกเป็น

1. สวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ประกอบด้วย ค่ารักษาพยาบาล เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร เงินสวัสดิการสำหรับการปฏิบัติงานประจำสำนักงานในพื้นที่พิเศษ บำเหน็จความชอบ และบำเหน็จ บำนาญ

2. สวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ประกอบด้วย การลาประเภทต่างๆ และเครื่องราชอิสริยาภรณ์

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ม.ป.ป.) ได้จำแนกสวัสดิการของพนักงานส่วนท้องถิ่นออกเป็น 11 ประเภท ได้แก่

1. การรักษาพยาบาล
2. การศึกษาบุตร
3. เงินรางวัล
4. การลา
5. เงินสวัสดิการ 3 จังหวัดภาคใต้
6. เงินทำขวัญ

7. เครื่องราชอิสริยาภรณ์

8. ค่าเช่าบ้าน

9. การเดินทางไปราชการ

10. เงินเดือน/เงินตอบแทนอื่น

11. เงินสวัสดิการพื้นที่พิเศษ

ณัฐพันธ์์ เขจรนันท์ (2542 ) ได้จำแนกการจัดสวัสดิการในองค์กร เป็น 10

ประเภท ได้แก่

1. การบริการด้านสุขภาพ

2. การบริการด้านความปลอดภัย

3. การบริการด้านความมั่นคง

4. การจ่ายค่าตอบแทนในวันหยุดตามระยะเวลาที่อนุญาต

5. การบริการด้านการศึกษา

6. การบริการด้านเศรษฐกิจ

7. การบริการด้านนันทนาการ

8. การบริการให้คำปรึกษา

9. โบนัสและสวัสดิการ

10. บริการอื่นๆ

#### แนวคิดการจัดสวัสดิการ

หลักการจัดสวัสดิการ ระบบสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพจะมีส่วนทำให้บุคลากรเกิดความพอใจ ความจงรักภักดีและความเชื่อมั่นในองค์กร ตลอดจนองค์กรธุรกิจสามารถจัดการค่าใช้จ่ายได้อย่างเหมาะสม ได้รับผลตอบแทนและเกิดประโยชน์สูงสุด โดยที่หลักพื้นฐานที่องค์กรธุรกิจสามารถนำมาใช้ในการจัดระบบสวัสดิการในองค์กรมี 5 ประการ

1. ตอบสนองความต้องการ เนื่องจากระบบสวัสดิการมีวัตถุประสงค์สำคัญในการตอบสนองต่อความต้องการในด้านต่างๆ ของสมาชิก เช่น ความต้องการทางเศรษฐกิจ ความมั่นคงและความปลอดภัย เป็นต้น ดังนั้นผู้ที่ทำหน้าที่จัดการด้านสวัสดิการจึงต้องพยายามค้นหา วางแผนให้เกิดประโยชน์แก่ทั้งตนเองและครอบครัวได้อย่างเต็มที่

2. การมีส่วนร่วม เนื่องจากบุคลากรจะเป็นผู้ได้รับผลประโยชน์โดยตรงจากระบบสวัสดิการที่องค์กรธุรกิจจัดให้ ดังนั้นการจัดสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพสมควรเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการดำเนินงาน เสนอความคิดเห็นในการปรับปรุงและแก้ไขระบบสวัสดิการเดิม เพื่อให้บุคลากรเกิดความเข้าใจ การยอมรับและได้รับประโยชน์สูงสุด สิ่งสำคัญจะทำให้ระบบสวัสดิการสามารถตอบสนองต่อความต้องการของสมาชิกได้อย่างแท้จริง

3. ความสามารถในการจ่ายระบบสวัสดิการของธุรกิจจะมีค่าใช้จ่ายทั้งโดยตรงและทางอ้อมแก่องค์กร ดังนั้น สวัสดิการที่ติดนอกจากจะต้องสอดคล้องกับหลักการในหัวข้อที่ผ่านมาแล้ว ยังต้องมีความเหมาะสมกับความสามารถในการลงทุนและการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจด้วย มิเช่นนั้นอาจก่อให้เกิดภาระทางการเงินและการดำเนินการ ตลอดจนผลกระทบทางด้านความรู้สึกต่อบุคลากรทั้งระยะสั้นและระยะยาว

4. ความยืดหยุ่น ความต้องการที่หลากหลายในสังคมปัจจุบันทำให้ระบบสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพต้องถูกจัดขึ้นให้สอดคล้องกับความต้องการของสมาชิกแต่ละคนมากที่สุด ตลอดจนสามารถปรับได้ตามความเหมาะสมของสถานการณ์เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ทั้งบุคลากรและองค์กร ตลอดจนไม่สูญเสียเงินในการลงทุน

5. ประสิทธิภาพของการทำงาน เนื่องจากสวัสดิการมีวัตถุประสงค์ที่จะจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ดังนั้นการจัดระบบสวัสดิการจึงต้องคำนึงถึงผลลัพธ์ที่ได้จากการดำเนินงาน เช่น ลดภาระทางเศรษฐกิจ ช่วยให้การดำรงชีวิตง่ายขึ้น ส่งเสริมสุขภาพและพลานามัย เป็นต้น

จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า องค์กรจะต้องตอบสนองความต้องการของบุคลากรเพื่อให้บุคลากรมีความพอใจในการทำงาน เพราะความพึงพอใจในการทำงานเป็นสิ่งที่บอกได้ถึงการทำงานมีความสุขในการทำงาน ทั้งนี้ องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้ เช่น การได้รับเงินเดือน ค่าจ้างที่เพียงพอ การเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งเป็นผลที่ได้จากการทำงาน รวมทั้งประโยชน์อื่นๆ เช่น โบนัส เงินพิเศษ เป็นต้น

## 2.3 ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี

องค์การบริหารส่วนตำบล มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 เป็นองค์กรที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด และเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการและพัฒนาท้องถิ่นมากที่สุด เช่น การเลือกสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นตัวแทนของประชาชนเข้ามาทำหน้าที่เพื่อตอบสนองความต้องการประชาชน การเปิดโอกาสให้ประชาชนได้แสดงความคิดเห็นหรือเสนอความต้องการของชุมชนผ่านการประชุมประชาคม หรือการให้ผู้แทนของชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้บริหารในรูปของคณะกรรมการจัดซื้อจัดจ้าง เป็นต้น โดยมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม และมีหน้าที่ที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลในเรื่องการจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน



และที่สาธารณะ กำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ป้องกันและระงับโรคติดต่อ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ คุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม บำรุงรักษาศิลปะ ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (องค์การบริหารส่วนตำบลละมอ, 2559)

อำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี มีองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด 9 แห่ง ได้แก่ (1) องค์การบริหารส่วนตำบลบานา (2) องค์การบริหารส่วนตำบลปยุต (3) องค์การบริหารส่วนตำบลตันหยงลุโล๊ะ (4) องค์การบริหารส่วนตำบลตะลุโบะ (5) องค์การบริหารส่วนตำบลคลองมานิง (6) องค์การบริหารส่วนตำบลบาราเฮาะ (7) องค์การบริหารส่วนตำบลกะมิยอ (8) องค์การบริหารส่วนตำบลปะกาสะรัง (9) องค์การบริหารส่วนตำบลบาราโหม (วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี, 2562) ซึ่งแต่ละแห่งมีสภาพภูมิศาสตร์ ขนบธรรมเนียม ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมที่แตกต่างกันตามวิถีชีวิตแต่ละพื้นที่ แต่สิ่งที่องค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่งมีเหมือนกันนั้นคือรูปแบบองค์การ อำนาจหน้าที่ และโครงสร้างขององค์กร

### รูปแบบขององค์การบริหารส่วนตำบล

รูปแบบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี เหมือนกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทั่วประเทศ กล่าวคือจะประกอบด้วย สภาองค์การบริหารส่วนตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

1. สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนหมู่บ้านละสองคน ทำหน้าที่เป็นฝ่ายนิติบัญญัติ พิจารณาให้ความเห็นชอบกิจการสำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยใช้มติของที่ประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหลัก มีประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหัวหน้า มีรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ช่วย และมีเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานธุรการ งานประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

2. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนหนึ่งคน มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าฝ่ายบริหาร ควบคุมและรับผิดชอบในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายและเป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง มีรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสองคน และมีเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนึ่งคน เพื่อทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยในการบริหารงาน (องค์การบริหารส่วนตำบลละมอ, 2559)

## โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี มีนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้กำหนดนโยบาย ซึ่งเป็นผู้ใช้อำนาจบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล และมีพนักงานประจำที่เป็นพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เป็นผู้ทำงานประจำวัน โดยมีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และหัวหน้าสำนัก/ผู้อำนวยการกอง เป็นหัวหน้างานบริหาร ภายในองค์กรมีการแบ่งออกเป็นหน่วยงานต่างๆได้เท่าที่จำเป็นตามภาระหน้าที่ของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ที่รับผิดชอบอยู่

องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี มีการแบ่งโครงสร้างส่วนราชการ ประกอบด้วยหน่วยงานภายในหลักๆ จำนวน 5 สำนัก/กอง คือ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (องค์การบริหารส่วนตำบลบาราเฮาะ, 2560) ซึ่งแต่ละสำนัก /กอง มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้ (องค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง, 2559)

### 1. สำนักงานปลัด

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ เช่น งานบริหารทั่วไป งานนโยบายและแผน งานกฎหมายและคดี งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

### 2. กองคลัง

มีหน้าที่เกี่ยวกับการจัดทำบัญชีและทะเบียนรับจ่ายเงินทุกประเภท งานเกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำส่งเงิน การฝากเงิน การตรวจเงินองค์การบริหารส่วนตำบล รวบรวมสถิติเงินได้ประเภทต่างๆ การเบิกตัดปี การขยายเวลาเบิกจ่าย งบประมาณ การหักภาษีและนำส่งเงิน รายงานเงินคงเหลือประจำวัน การรับและจ่ายขาดเงินสะสมขององค์การบริหารส่วนตำบล การยืมเงินทรองราชการ การจัดหาผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สิน ตรวจสอบงานของจังหวัดและสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน การเร่งรัดใบสำคัญและเงินยืมค้างชำระ การจัดเก็บภาษี การประเมินภาษี การเร่งรัดจัดเก็บรายได้ การพัฒนารายได้ การออกใบอนุญาตและค่าธรรมเนียมต่างๆ

### 3. กองช่าง

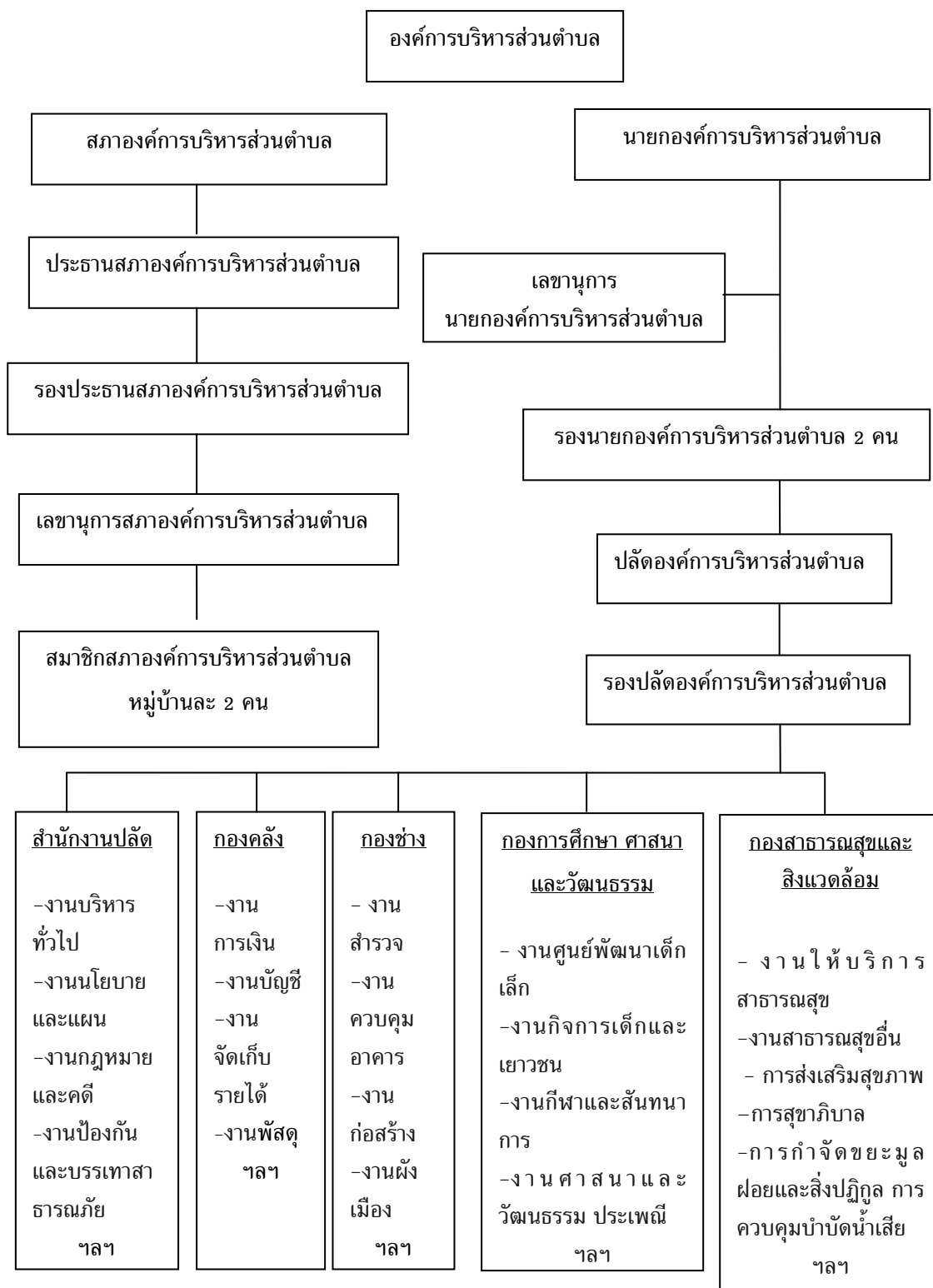
มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ ออกแบบ เขียนแบบ ถนน อาคาร สะพาน แหล่งน้ำ ฯลฯ งานควบคุมอาคาร งานก่อสร้าง งานผังเมือง งานซ่อมบำรุงทาง อาคาร สะพาน แหล่งน้ำ งานควบคุมการก่อสร้าง งานซ่อมบำรุงในกิจการประปา และงานอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย

#### 4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมและประเพณี งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานกิจการเด็กและเยาวชน งานกีฬาและ สันทนาการ งานศาสนาและวัฒนธรรม ประเพณี และงานอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย

#### 5. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุมและปฏิบัติงานให้บริการสาธารณสุข และงานสาธารณสุขอื่น งานศูนย์บริการสาธารณสุข การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันและบำบัดโรค การสุขาภิบาล การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล การควบคุมบำบัดน้ำเสีย การดูแลรักษา สวนสาธารณะ และงานอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย



ภาพประกอบ 3 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล

## 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษา “ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี” ผู้วิจัยได้ทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการวิจัย ดังนี้

วิภาดา แก้วนิยมชัยศรี (2556) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานเทศบาลที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการที่ปฏิบัติงานในเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ จำนวน 197 คน พบว่าปัจจัยในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งความสุขสูงสุด รองลงมาคือปัจจัยในการทำงานด้านผู้นำและนโยบาย

รวมศิริ เมนะโพธิ (2550) ศึกษาเครื่องมือการวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษานักศึกษาระดับปริญญาโท ภาคพิเศษของสถาบันพัฒนบัณฑิตบริหารศาสตร์ เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 207 คน โดยใช้แบบสอบถาม โดยเครื่องมือดังกล่าวสามารถบอกระดับความสุขและปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละมิติ ประกอบด้วย มิติด้านผู้นำ มิติด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน มิติด้านงาน มิติด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และมิติด้านค่านิยมขององค์กร

ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง (2555) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน และการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนบุคคล ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านองค์กร กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อยู่ในระดับปานกลาง

ชนิดา วงศ์บุญ (2554) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองเชียงใหม่ ทำการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยศึกษาปัจจัยความสุขในการทำงานที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมของความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยใน 4 ด้าน และปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่แน่ใจ คือด้านผู้นำ

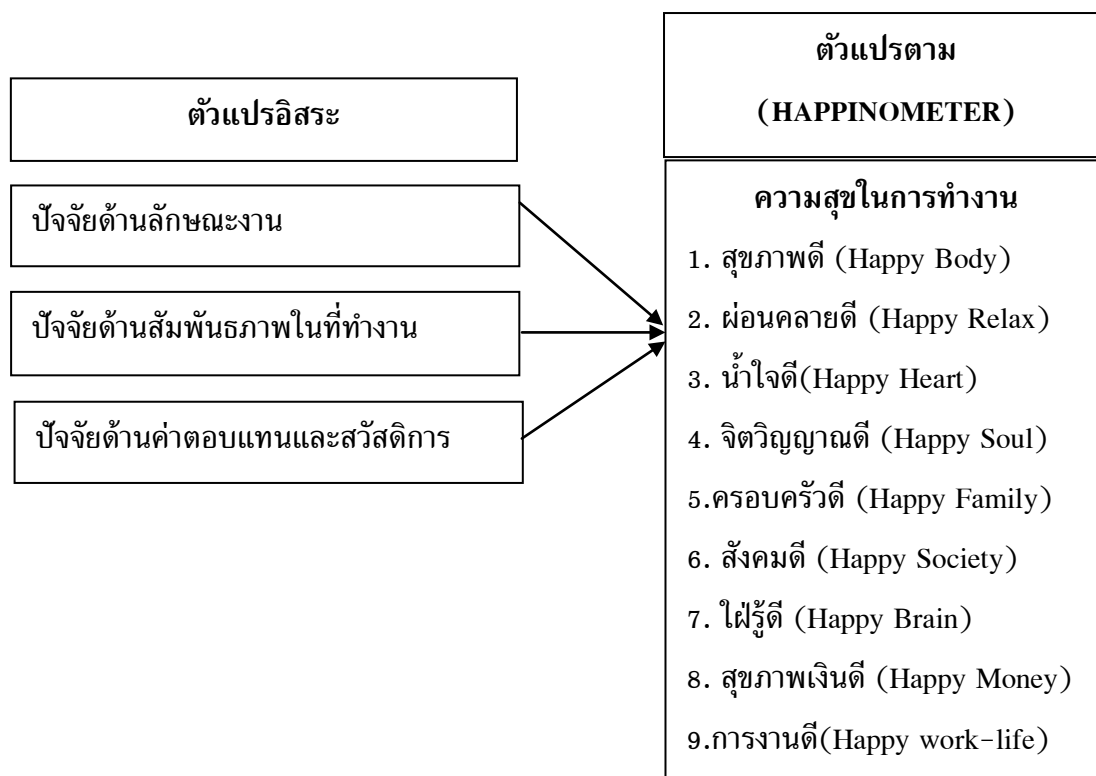
ธนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล (2557) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวง สายงานบริการ กลุ่มตัวอย่าง คือบุคลากรการประปานครหลวง สายงานบริการประจำสำนักงานประปา 18 สาขา จำนวน 332 คน ใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล พบว่า ความสุขในการทำงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยที่ความสุข

เมื่องานที่ทำเสร็จตามกำหนด และประสบความสำเร็จตามที่คาดหวัง อยู่ในระดับสูงที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือมีความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน

จุฑามาศ นามวงศ์ (2555) ศึกษาการวัดระดับความสุขของประชากรในชุมชนทิพย์เนตร พบว่า ระดับความสุขของประชากรในชุมชนทิพย์เนตรอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 62.7 และจากการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขของประชากรในชุมชนทิพย์เนตร อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้แบบจำลอง OderedLogit model และ Ordered Probit model พบว่า อายุและระดับการศึกษามีผลต่อความสุขของประชากร คือเมื่อมีอายุมากขึ้นและมีการศึกษาที่สูงจะส่งผลให้มีความสุขเพิ่มมากขึ้น ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขของประชากร คือ ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านสังคมและวัฒนธรรม ส่วนปัจจัยที่ไม่มีผลต่อความสุข คือ ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม

สุภัทรา เพือกโสภา (2556) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงานของอาจารย์และเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 278 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล แบบสอบถามปัจจัยด้านลักษณะงานตามแนวคิดของแฮกแมนและโอลด์แฮม และแบบสอบถามความสุขในการทำงานโดยใช้แบบสอบถามสำรวจความสุขด้วยตนเองของ HAPPINOMETER ความสุขวัดเองก็ได้จากการศึกษาพบว่า คุณลักษณะของอาจารย์และเจ้าหน้าที่โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยคุณลักษณะงานที่อยู่ในระดับเห็นด้วย ได้แก่ ด้านความสำคัญของงาน ด้านความเด่นชัดของงาน ด้านความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน และด้านผลสะท้อนของงาน ส่วนคุณลักษณะด้านความหลากหลายของทักษะ อยู่ในระดับเฉยๆ และเมื่อพิจารณาความสุขในการทำงานพบว่า อาจารย์และเจ้าหน้าที่มีความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ระดับมีความสุข ได้แก่ ด้านสุขภาพดี (Happy Body) ด้านผ่อนคลายดี (Happy Relax) ด้านน้ำใจดี (Happy Heart) ด้านจิตวิญญาณดี (Happy Soul) ด้านครอบครัวดี (Happy Family) ด้านสังคมดี (Happy Society) ด้านใฝ่รู้ดี (Happy Brain) ด้านสุขภาพการเงินดี (Happy Money) และด้านการทำงานดี (Happy Work-life Happy Heart)

## 2.5 กรอบแนวคิดในการศึกษา



ภาพประกอบ 4 กรอบแนวคิดการศึกษา

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี โดยได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัย ประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง
2. แบบแผนการวิจัย
3. เครื่องมือในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการทางสถิติต่าง ๆ ที่ใช้

#### 1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง

##### 1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้วิจัยในครั้งนี้ เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลบานา องค์การบริหารส่วนตำบลปยุต องค์การบริหารส่วนตำบลบาราเฮาะ องค์การบริหารส่วนตำบลตะลุโบะ องค์การบริหารส่วนตำบลปะกาสะรัง องค์การบริหารส่วนตำบลตันหยงลุโล๊ะ องค์การบริหารส่วนตำบลบาราโหม องค์การบริหารส่วนตำบลกะมิยอ และ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองมานิง ที่ปฏิบัติงานจริง จำนวนทั้งสิ้น 341 คน (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดปัตตานี ณ วันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2562)

##### 1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี จำนวน 184 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง กรณีที่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน โดยกำหนดให้เกิดความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง 0.05 คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของยามานะ (Yamane, 1973)



$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดยที่	n	คือ	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	N	คือ	ขนาดของประชากร
	e	คือ	ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ 0.05
เมื่อ	N	เท่ากับ	341
	e	เท่ากับ	0.05

แทนค่าในสูตร จะได้

$$n = \frac{341}{1 + (341 \times (0.05)^2)}$$

$$n = 184.07$$

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้รวม จำนวน 184 คน

### 1.3 วิธีการสุ่มตัวอย่าง

วิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่างเมื่อได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างแล้วผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนประชากร (Proportional Stratified Random Sampling) ดังนี้

$$n_i = \frac{nN_i}{N}$$

โดยที่	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	N	แทน	จำนวนประชากรทั้งหมด
	$n_i$	แทน	จำนวนประชากรในแต่ละกลุ่ม
	$N_i$	แทน	จำนวนตัวอย่างที่จะสุ่มจากประชากรในแต่ละกลุ่ม

แทนค่าในสูตรและได้ผลการคำนวณกลุ่มตัวอย่างดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

หน่วยงานต้น	ประชากร (คน)	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง (คน)
องค์การบริหารส่วนตำบลบานา	116	62
องค์การบริหารส่วนตำบลปยุต	33	18
องค์การบริหารส่วนตำบลบาราเฮาะ	26	14
องค์การบริหารส่วนตำบลตะลุโบะ	37	20
องค์การบริหารส่วนตำบลปะกาสะรัง	25	13
องค์การบริหารส่วนตำบลตันหยงลุโล๊ะ	31	17
องค์การบริหารส่วนตำบลบาราโหม	27	15
องค์การบริหารส่วนตำบลกะมิยอ	27	15
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองมานิง	19	10
รวม	341	184

## 2. แบบแผนการวิจัย

2.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้แก่ ข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษาเชิงสำรวจ โดยการตอบแบบสอบถามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี

2.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้แก่ ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารทางวิชาการต่างๆ เช่น หนังสือ สารนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ งานวิจัย บทความทางวิชาการ วารสาร เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมจำนวนวรรณกรรมที่อ้างอิงทั้งหมด 44 เรื่อง

## 3. เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี คือ แบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้ใช้แบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง : HAPPINOMETER ความสุขวัดเองได้ของ ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ(2555) โดยสถาบันประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุราชการ

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ประกอบด้วย ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน และปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีจำนวน 19 ข้อ ใช้แบบ Rating Scale 5 ระดับ ของลิเคอร์ท (Likert Rating Scale) (1932 : 1-55) แบ่งเป็น 5 ระดับ

5 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
4 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
2 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

จากระดับความคิดเห็นทั้ง 5 ระดับ ผู้วิจัยได้กำหนดหลักเกณฑ์การแปลความหมายของระดับความคิดเห็นต่าง ๆ เป็น 3 ระดับ โดยนำคะแนนที่ได้มาจัดกลุ่มเพื่อแบ่งเป็น 3 ระดับตามหลักเกณฑ์การแปรผลของเบสต์ (Best, 1977) ได้ ดังนี้

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5-1}{3} = 1.33$$

เมื่อนำค่าพิสัยมาจัดระดับความคิดเห็นเป็น 3 ระดับ ซึ่งแต่ละช่วงจะแบ่งระดับได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 2.33 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นน้อย

คะแนนเฉลี่ย 2.34 – 3.66 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 3.67 – 5.00 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นมาก

ตอนที่ 3 ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน โดยใช้แบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง : HAPPINOMETER ความสุขวัดเองก็ได้ ศูนย์สร้างเสริมสุขภาวะองค์กร (Happy Workplace) ภายใต้สำนักองค์กรสุขภาวะ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) มหาวิทยาลัยมหิดล 9 ด้าน ประกอบด้วย สุขภาพดี (Happy Body) ผ่อนคลายดี (Happy Relax) น้ำใจดี (Happy Heart) จิตวิญญาณดี (Happy Soul) ครอบครัวดี (Happy Family) สังคมดี (Happy Society) ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) สุขภาพเงินดี (Happy Money) และการทำงานดี (Happy work-life) มี จำนวน 56 ข้อ แบ่งออกเป็น 9 มิติแบบสอบถาม มีลักษณะแบบ Rating Scale 5 ระดับรายละเอียดการแบ่งข้อคำถามในการวัดความสุขในการทำงานดังตารางที่ 2

ตาราง 2 ข้อคำถามในการวัดความสุข

มิติ	จำนวนข้อคำถาม
1. สุขภาพดี (Happy Body)	6
2. ผ่อนคลายดี (Happy Relax)	5
3. น้ำใจดี (Happy Heart)	9
4. จิตวิญญาณดี (Happy Soul)	5
5. ครอบครัวดี (Happy Family)	3
6. สังคมดี (Happy Society)	6
7. ใฝ่รู้ดี (Happy Brain)	3
8. สุขภาพเงินดี (Happy Money)	4
9. การงานดี (Happy Work-life)	15
รวม	56

สำหรับเกณฑ์การแปลค่ากลุ่มคะแนนระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี ใช้เกณฑ์ของศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2555) โดยสถาบันประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ดังตาราง 3

ตาราง 3 เกณฑ์การแปลค่าคะแนนระดับความสุข

ระดับคะแนน	ความหมาย	ผล
0.00 – 24.99	ผู้บริหารต้องดำเนินการแก้ไขอย่างเร่งด่วน	คนทำงานในองค์กรของท่านอยู่ในระดับ “ไม่มีความสุขเลย” (Very unhappy)
25.00 – 49.99	ผู้บริหารต้องดำเนินการแก้ไขอย่างจริงจัง	คนทำงานในองค์กรของท่านอยู่ในระดับ “ไม่มีความสุข” (Unhappy)
50.00 – 74.99	ผู้บริหารต้องสนับสนุนให้มีความสุขยิ่งขึ้นไป	คนทำงานในองค์กรของท่านอยู่ในระดับ “มีความสุข” (Happy)
75.00 – 100	ผู้บริหารควรสนับสนุน และยกย่องเป็นแบบอย่าง	คนทำงานในองค์กรของท่านอยู่ในระดับ “มีความสุขมาก” (Very happy)

**ตอนที่ 4** แบบสอบถามปลายเปิด เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน และข้อเสนอแนะอื่นๆ

### วิธีการสร้างเครื่องมือวิจัย

การสร้างเครื่องมือวิจัย ผู้วิจัยได้จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน โดยได้พัฒนาข้อคำถามจากแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการหลายท่าน ได้แก่ Hackman และ Oldham (1980 อ้างถึงใน สิริินทร์ แซ่ฉั่ว, 2553), Gardner (2004 อ้างถึงใน ขวัญลดา สุรินทร์, 2556), สิริินทร์ แซ่ฉั่ว (2553) และณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2548 อ้างถึงใน บุศยรินทร์ ธนทรวิวัฒน์, 2555) และนำมาปรับข้อคำถามให้เหมาะสมกับบริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี

### การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

#### 1. การหาความเที่ยงของแบบสอบถาม

การหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม เพื่อให้สอดคล้องข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม โดยหาค่า IOC โดยนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ได้แก่ รองศาสตราจารย์พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามณี ตระกูลมุกดา และดร.มานีย์ ช.บุญพันธ์ ตรวจสอบความเหมาะสมด้านข้อคำถาม และเนื้อหา รวมถึงภาษาที่ใช้แล้วนำมาปรับปรุงก่อนใช้ ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณ ประกอบด้วย

- 1 หมายถึง คำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย
- 1 หมายถึง คำถามไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อพิจารณาตรวจสอบหาค่าดัชนีสอดคล้องข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม โดยได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00 ซึ่งข้อคำถามใช้ได้ทุกข้อ

#### 2. นำแบบสอบถามหาค่าความเชื่อมั่น

ในการทำวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอยะหริ่ง จังหวัดปัตตานี จำนวน 30 ตัวอย่าง แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) โดยต้องได้ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมากกว่า 0.75 (ธวัชชัย งามสันติวงศ์, 2538: 410-415) ซึ่งในส่วนตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน และปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) เท่ากับ 0.77 0.87 และ 0.81 ตามลำดับ และในส่วนที่ 3 ความสุขในการทำงาน ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha

coefficient) เท่ากับ 0.95 ถือว่าค่าที่ได้เป็นค่าที่มีความเชื่อมั่นสามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลจริงได้กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

#### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี ด้วยตัวเองตามขั้นตอน ดังนี้

5.1 ประสานงานกับหน่วยงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี เพื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามกลุ่มตัวอย่าง

5.2 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 184 ราย โดยผู้วิจัยเป็นผู้ออกไปเก็บข้อมูล และรวบรวมแบบสอบถามกลับด้วยตนเอง

5.3 ในระหว่างเก็บข้อมูล ผู้วิจัยทำการตรวจสอบข้อมูลที่เก็บได้ทุกลบว่ามี ความสมบูรณ์ของข้อมูลหรือไม่ หากพบข้อผิดพลาดหรือตอบแบบสอบถามไม่ครบถ้วน ผู้วิจัยจะ ดำเนินการสอบถามใหม่ทันที เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความถูกต้องสมบูรณ์

#### 5. การวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการทางสถิติต่าง ๆ ที่ใช้

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างพร้อมทั้งได้ ตรวจสอบความถูกต้อง และครบถ้วนของข้อมูล แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป Statistical Package for the Social Sciences (SPSS Version 16.0) ดังนี้

1. แบบสอบถาม ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

2. แบบสอบถามตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

3. แบบสอบถามตอนที่ 3 วิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี วิเคราะห์ด้วยการหาค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อแปลเป็นค่าคะแนนระดับความสุข

4. วิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี โดยใช้สถิติ คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่อิสระต่อกัน หรือหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล 2 ชุด (ชุดรีวอร์ตนะ, 2544 : 314)

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะมีค่าระหว่าง  $-1 \leq r \leq 1$  ความหมายของค่า  $r$  คือ

- 1) ค่า  $r$  เป็นลบ แสดงว่า ตัวแปรอิสระ ( $x$ ) และตัวแปรตาม ( $y$ ) มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม
- 2) ค่า  $r$  เป็นบวก แสดงว่า ตัวแปรอิสระ ( $x$ ) และตัวแปรตาม ( $y$ ) มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน
- 3) ถ้า  $r$  มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง ตัวแปรอิสระ ( $x$ ) และตัวแปรตาม ( $y$ ) มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก
- 4) ถ้า  $r$  มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง ตัวแปรอิสระ ( $x$ ) และตัวแปรตาม ( $y$ ) มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกันและมีความสัมพันธ์กันมาก
- 5) ถ้า  $r = 0$  แสดงว่า ตัวแปรอิสระ ( $x$ ) และตัวแปรตาม ( $y$ ) ไม่มีความสัมพันธ์กัน
- 6) ถ้า  $r$  เข้าใกล้ 0 แสดงว่า ตัวแปรอิสระ ( $x$ ) และตัวแปรตาม ( $y$ ) มีความสัมพันธ์กันน้อย

สำหรับเกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2544 : 316) กำหนด ดังนี้

- |                                     |                                      |
|-------------------------------------|--------------------------------------|
| ถ้าค่า $r$ มีค่ามากกว่า 0.91        | แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก  |
| ถ้าค่า $r$ มีค่ามากกว่า 0.71- 0.90  | แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูง     |
| ถ้าค่า $r$ มีค่ามากกว่า 0.31- 0.70  | แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง |
| ถ้าค่า $r$ มีค่ามากกว่า 0.01 - 0.30 | แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ     |
| ถ้าค่า $r$ มีค่าเท่ากับ 0           | แสดงว่า ไม่มีความสัมพันธ์กัน         |

5. วิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งมีลักษณะแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis)

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี ได้พัฒนาข้อคำถามจากแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการหลายท่าน โดยได้ปรับข้อคำถามให้เหมาะสมกับบริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี และแบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง : HAPPINOMETER ของศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2555) โดยสถาบันประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล และได้ดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 184 ฉบับ โดยวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี
3. ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี
4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี
5. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี

#### 4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในการทำวิจัยในครั้งนี้ได้จัดเก็บข้อมูลพื้นฐานซึ่งเป็นข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง คือบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี จำนวน 184 คน โดยมี จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุงาน และทำการวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)



ตาราง 4 จำนวนและร้อยละของประชากรกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

(n=184)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	50	27.20
หญิง	134	72.80
<b>อายุ</b>		
ต่ำกว่า 25 ปี	7	3.80
ระหว่าง 25 – 35 ปี	63	34.20
ระหว่าง 36 – 45 ปี	86	46.70
มากกว่า 45 ปี	28	15.20
<b>สถานภาพสมรส</b>		
โสด	55	29.90
สมรส	125	67.90
หม้าย	1	0.50
หย่าร้าง	3	1.60
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	21	11.40
ปริญญาตรี	121	65.80
ปริญญาโท	39	21.20
ปริญญาเอก	1	0.50
อื่นๆ	2	1.10
<b>รายได้ต่อเดือน</b>		
ต่ำกว่า 15,000 บาท	52	28.30
15,001 – 20,000 บาท	56	30.40
20,001 – 30,000 บาท	40	21.70
30,001 บาท ขึ้นไป	36	19.60

ตาราง 4 จำนวนและร้อยละของประชากรกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (ต่อ)

(n=184)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>อายุงาน</b>		
น้อยกว่า 5 ปี	45	24.50
5 – 10 ปี	66	35.90
11 – 15 ปี	49	26.60
16 – 20 ปี	14	7.60
มากกว่า 20 ปี	10	5.40
<b>รวม</b>	<b>184</b>	<b>100</b>

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลในการทำวิจัยครั้งนี้ มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 184 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 72.80 ซึ่งมีอายุเฉลี่ยระหว่าง 36-45 ปี ร้อยละ 46.70 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 67.90 โดยกลุ่มตัวอย่างมีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 65.80 มีรายได้ต่อเดือนเฉลี่ยอยู่ในช่วง 15,001-20,000 บาท ร้อยละ 30.40 และส่วนใหญ่มีอายุงานอยู่ในช่วง 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.90

#### 4.2 ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี

การวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี โดยผู้ตอบแบบสอบถามได้ตอบในปัจจัย 3 ปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน และปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

#### 4.2.1 ปัจจัยด้านลักษณะงาน

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยด้านลักษณะงาน

(n=184 คน)

ด้านลักษณะงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วน	ระดับ	อันดับ
		เบี่ยงเบน มาตรฐาน		
1.ท่านได้ปฏิบัติงานตรงกับทักษะ ความชำนาญ และความสามารถของท่าน	3.96	0.688	มาก	2
2.ท่านได้ปฏิบัติงานที่มีความหลากหลาย และท้าทายความสามารถของท่าน	3.95	0.722	มาก	3
3.ท่านสามารถปฏิบัติงานตั้งแต่ต้นจนจบ กระบวนการได้ด้วยตัวของท่านเอง	3.86	0.730	มาก	5
4.ท่านได้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญต่อองค์กร	3.98	0.786	มาก	1
5.ท่านได้ปฏิบัติงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของบุคคล	3.16	1.112	ปานกลาง	7
6.ท่านสามารถปฏิบัติงานอย่างอิสระ ใช้ วิจารณญาณของตัวท่านเอง	3.62	0.751	ปานกลาง	6
7.ท่านสามารถทราบผลลัพธ์ของงานที่ท่านทำได้ชัดเจน	3.88	0.667	มาก	4
โดยภาพรวมด้านลักษณะงาน	3.92	0.578	มาก	

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยภาพรวมของปัจจัยด้านลักษณะงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.92 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าบุคลากรได้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญต่อองค์กรมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 รองลงมา คือ บุคลากรได้ปฏิบัติงานตรงกับทักษะ ความชำนาญ และความสามารถ มีค่าเฉลี่ย 3.96 นอกจากนี้บุคลากรได้ปฏิบัติงานที่มีความหลากหลาย และท้าทายความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และบุคลากรได้ปฏิบัติงานที่มีผลกระทบต่อชีวิต ความเป็นอยู่ของบุคคล อยู่ในระดับต่ำที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16

และพบว่า ประเด็นท่านได้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญต่อองค์กร ทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานสูงเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ประเด็นท่านได้ปฏิบัติงานตรงกับทักษะ

ความชำนาญ และความสามารถของท่าน และประเด็นท่านได้ปฏิบัติงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของบุคคล ทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานน้อยสุดเป็นอันดับสุดท้าย

#### 4.2.2 ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน

(n=184 คน)

ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน		
		ค่าเฉลี่ย	ระดับ	อันดับ
8.ท่านได้รับการยอมรับในความสามารถจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.83	0.677	มาก	5
9.ท่านได้รับความช่วยเหลือ ยกย่องสรรเสริญจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เมื่อได้ปฏิบัติงานสำเร็จ	3.58	0.735	ปานกลาง	7
10.ท่านมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดีในด้านการติดต่อสื่อสาร การให้ความช่วยเหลือ รวมถึงการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นนอกเหนือจากงาน	3.81	0.777	มาก	6
11.ท่านรู้สึกสบายใจ เป็นกันเอง เมื่อได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน	4.16	0.666	มาก	2
12.ท่านและเพื่อนร่วมงานต่างให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำซึ่งกันและกัน	4.20	0.665	มาก	1
13.ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่สามารถทำงานร่วมกันได้ และรับรู้เป้าหมายของการทำงาน	4.10	0.620	มาก	3
14.ท่านเป็นส่วนหนึ่งของทีมที่ทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ	3.89	0.716	มาก	4
<b>ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานโดยภาพรวม</b>	<b>3.86</b>	<b>0.606</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน โดยภาพรวมของปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.86 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าบุคลากรและเพื่อนร่วมงานต่างให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำซึ่งกันและกันมากที่สุด มี

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 รองลงมาคือ บุคลากรรู้สึกสบายใจ เป็นกันเอง เมื่อได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ย 4.16 และบุคลากรมีเพื่อนร่วมงานที่สามารถทำงานร่วมกันได้ และรับรู้เป้าหมายของการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.10 ส่วนบุคลากรได้รับคำชมเชย ยกย่องสรรเสริญจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เมื่อได้ปฏิบัติงานสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเท่ากับ 3.58

และพบว่า ประเด็นท่านและเพื่อนร่วมงานต่างให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำซึ่งกันและกัน ทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานสูงเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ประเด็นท่านรู้สึกสบายใจ เป็นกันเอง เมื่อได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน และประเด็นท่านได้รับคำชมเชย ยกย่องสรรเสริญจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เมื่อได้ปฏิบัติงานสำเร็จ ทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานน้อยสุดเป็นอันดับสุดท้าย

#### 4.2.3 ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

(n=184 คน)

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ค่าเฉลี่ย	ส่วน			อันดับ
		เบี่ยงเบน	ระดับ	มาตรฐาน	
15.ท่านได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการ (เงินเดือน ค่าจ้าง และสิทธิประโยชน์ต่างๆ) อย่างเหมาะสม เพียงพอต่อการดำรงชีพในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน	3.60	0.849	ปานกลาง		3
16.ท่านได้รับค่าตอบแทน (เงินเดือน ค่าจ้าง) ที่เป็นธรรม และเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ประสบการณ์	3.67	0.858	มาก		2
17.ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขึ้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม	3.67	0.812	มาก		2
18.ท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เช่น การศึกษาต่ออบรมสัมมนา	3.51	0.911	ปานกลาง		4
19. ท่านได้รับการอำนวยความสะดวกทางด้านความปลอดภัยในการทำงาน หรือในสถานที่ทำงาน	3.79	0.817	มาก		1
<b>ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการโดยรวม</b>	<b>3.70</b>	<b>0.748</b>	<b>มาก</b>		

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยภาพรวมของปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.70 เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า บุคลากรได้รับการอำนวยความสะดวกทางด้านความปลอดภัยในการทำงาน หรือในสถานที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 3.79 รองลงมาคือ บุคลากรได้รับค่าตอบแทน (เงินเดือน ค่าจ้าง) ที่เป็นธรรม และเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และบุคลากรได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขึ้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ย 3.67 ส่วนบุคลากรได้รับการส่งเสริมสนับสนุนเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เช่น การศึกษาต่ออบรมสัมมนา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.51

และพบว่า ประเด็นท่านได้รับการอำนวยความสะดวกทางด้านความปลอดภัยในการทำงาน หรือในสถานที่ทำงาน ทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานสูงเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ประเด็นท่านได้รับค่าตอบแทน (เงินเดือน ค่าจ้าง) ที่เป็นธรรม และเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และประเด็นท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เช่น การศึกษาต่อ อบรมสัมมนา ทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานน้อยสุดเป็นอันดับสุดท้าย

สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานีในภาพรวม 3 ด้าน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน และปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ดังตาราง 8

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

ปัจจัยต่างๆ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน		
		ค่าเฉลี่ย	ระดับ	อันดับ
ด้านลักษณะงาน	3.92	0.578	มาก	1
ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน	3.86	0.606	มาก	2
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.70	0.748	มาก	3
โดยรวมของปัจจัย	3.88	0.62	มาก	

ตาราง 8 สรุปปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน โดยรวมแล้วมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายชื่อปัจจัย พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 3.92 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ย

3.86 ซึ่งอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ 3.70 อยู่ในระดับมาก

และพบว่า ด้านลักษณะงานเป็นปัจจัยที่บุคลากรมีความสุขในการทำงานสูงเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ เป็นปัจจัยที่บุคลากรมีความสุขในการทำงานน้อยสุดเป็นอันดับสุดท้าย

#### 4.3 ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี โดยการวิเคราะห์ด้วยการหาค่าร้อยละแล้วแปลเป็นค่าคะแนนระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี โดยใช้เกณฑ์ของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม

ตาราง 9 ค่าระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี

ความสุขในการ ทำงาน	ค่าระดับ ความสุข	ผล	อันดับ
มิติที่ 1 สุขภาพดี	76.00	มีความสุขมาก (Very happy)	3
มิติที่ 2 ผ่อนคลายดี	66.60	มีความสุข (Happy)	8
มิติที่ 3 น้ำใจดี	75.20	มีความสุขมาก (Very happy)	4
มิติที่ 4 จิตวิญญาณดี	82.20	มีความสุขมาก (Very happy)	2
มิติที่ 5 ครอบครัวดี	83.80	มีความสุขมาก (Very happy)	1
มิติที่ 6 สังคมดี	74.80	มีความสุข (Happy)	5
มิติที่ 7 ใฝ่รู้ดี	68.60	มีความสุข (Happy)	7
มิติที่ 8 สุขภาพเงินดี	58.00	มีความสุข (Happy)	9
มิติที่ 9 การงานดี	70.00	มีความสุข (Happy)	6
ความสุขในการทำงานโดยรวม	72.80	มีความสุข (Happy)	

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในที่ทำงาน พบว่าระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุข (Happy) ค่าระดับความสุขเท่ากับ 72.80 โดยในมิติที่ 5

ครอบครัวดี มีค่าระดับความสุขมากที่สุด รองลงมาคือ ความสุขมิติที่ 4 จิตวิญญาณดี ค่าระดับความสุขเท่ากับ 83.80 และ 82.20 ตามลำดับ และระดับความสุขในมิติที่ 8 สุขภาพเงินดี มีค่าระดับความสุขต่ำที่สุด ตามด้วยมิติที่ 2 ผ่อนคลายดี และมิติที่ 7 ใฝ่รู้ดี ค่าระดับความสุขเท่ากับ 58.00 66.60 และ 68.60 ตามลำดับ

และมิติที่ 5 ครอบครัวดี เป็นมิติที่บุคลากรรองคํการบริหารส่วนตําลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี มีความสุขในการทำงานสูงเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ มิติที่ 4 จิตวิญญาณดี มิติที่ 1 สุขภาพดี มิติที่ 3 น้ำใจดี มิติที่ 6 สังคมดี มิติที่ 9 การงานดี มิติที่ 7 ใฝ่รู้ดี มิติที่ 2 ผ่อนคลายดี ตามลำดับ และมิติที่ 8 สุขภาพเงินดี เป็นมิติที่บุคลากรรองคํการบริหารส่วนตําลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี มีความสุขในการทำงานน้อยสุดซึ่งเป็นอันดับสุดท้าย

#### 4.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรรองคํการบริหารส่วนตําลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร จากกรอบแนวความคิดการวิจัย กำหนดความสุขในการทำงาน ใน 9 มิติ (สุขภาพดี ผ่อนคลายดี น้ำใจดี จิตวิญญาณดี ครอบครัวดี สังคมดี ใฝ่รู้ดี สุขภาพเงินดี และการงานดี) เป็นตัวแปรตาม และปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ เป็นตัวแปรอิสระ โดยใช้สถิติ คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

ตาราง 10 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านลักษณะงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากร

ความสุขในการทำงาน	ด้านลักษณะงาน			
	Pearson Correlation	Sig. (2 - tailed)	ทิศทาง	ระดับ ความสัมพันธ์
มิติที่ 1 สุขภาพดี	0.058	0.436	ไม่มีความสัมพันธ์	
มิติที่ 2 ผ่อนคลายดี	0.232**	.001	เดียวกัน	ต่ำ
มิติที่ 3 น้ำใจดี	0.292**	0.000	เดียวกัน	ต่ำ
มิติที่ 4 จิตวิญญาณดี	0.095	0.199	ไม่มีความสัมพันธ์	

\*\* มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ( $p < 0.01$ )

\* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ( $p < 0.05$ )



ตาราง 10 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านลักษณะงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากร (ต่อ)

ความสุขในการทำงาน	ด้านลักษณะงาน			
	Pearson Correlation	Sig. (2 - tailed)	ทิศทาง	ระดับ ความสัมพันธ์
มิติที่ 5 ครอบครัวยุติ	.223**	0.002	เดียวกัน	ต่ำ
มิติที่ 6 สังคมดี	0.280**	0.000	เดียวกัน	ต่ำ
มิติที่ 7 ใฝ่รู้ดี	0.394**	0.000	เดียวกัน	ปานกลาง
มิติที่ 8 สุขภาพเงินดี	0.130	0.078	ไม่มีความสัมพันธ์	
มิติที่ 9 การงานดี	0.373**	0.000	เดียวกัน	ปานกลาง
ภาพรวม	0.102**	0.000	เดียวกัน	ต่ำ

\*\* มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ( $p < 0.01$ )

\* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ( $p < 0.05$ )

จากตาราง 10 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านลักษณะงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากร โดยใช้การวิเคราะห์สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า โดยภาพรวมปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านลักษณะงานมีความสำคัญมากขึ้น จะมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นต่ำ

เมื่อพิจารณารายมิติ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร ในมิติที่ 2 ผ่อนคลายดี มิติที่ 3 น้ำใจดี มิติที่ 5 ครอบครัวยุติ มิติที่ 6 สังคมดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านลักษณะงานมีความสำคัญมากขึ้น จะมีความสุขในการทำงานในมิติที่ 2 ผ่อนคลายดี มิติที่ 3 น้ำใจดี มิติที่ 5 ครอบครัวยุติ มิติที่ 6 สังคมดี เพิ่มขึ้นต่ำ ส่วนในมิติที่ 7 ใฝ่รู้ดี มิติที่ 9 การงานดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านลักษณะงาน มีความสำคัญมากขึ้น จะมีความสุขในการทำงานมิติที่ 7 ใฝ่รู้ดี มิติที่ 9 การงานดี เพิ่มขึ้นปานกลาง

ตาราง 11 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากร

ความสุขในการทำงาน	ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน			
	Pearson Correlation	Sig. (2 - tailed)	ทิศทาง	ระดับ ความสัมพันธ์
มิติที่ 1 สุขภาพดี	0.153*	0.038	เดียวกัน	ต่ำ
มิติที่ 2 ผ่อนคลายดี	0.330**	0.000	เดียวกัน	ปานกลาง
มิติที่ 3 น้ำใจดี	0.469**	0.000	เดียวกัน	ปานกลาง
มิติที่ 4 จิตวิญญาณดี	0.187*	0.011	เดียวกัน	ต่ำ
มิติที่ 5 ครอบครัวดี	0.363**	0.000	เดียวกัน	ปานกลาง
มิติที่ 6 สังคมดี	0.393**	0.000	เดียวกัน	ปานกลาง
มิติที่ 7 ใฝ่รู้ดี	0.442**	0.000	เดียวกัน	ปานกลาง
มิติที่ 8 สุขภาพเงินดี	0.193**	0.009	เดียวกัน	ต่ำ
มิติที่ 9 การงานดี	0.576**	0.000	เดียวกัน	ปานกลาง
ภาพรวม	0.610**	0.000	เดียวกัน	ปานกลาง

\*\* มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ( $p < 0.01$ )

\* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ( $p < 0.05$ )

จากตาราง 11 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรโดยใช้การวิเคราะห์สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า โดยภาพรวมปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานมีความสำคัญมากขึ้น จะมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นปานกลาง

เมื่อพิจารณารายมิติ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรทุกมิติ โดยในมิติที่ 1 สุขภาพดี และมิติที่ 4 จิตวิญญาณดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข

ในการทำงานด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน มีความสำคัญมากขึ้น จะมีความสุขในการทำงานในมิติที่ 1 สุขภาพดี และมิติที่ 4 จิตวิญญาณดี เพิ่มขึ้นต่ำ ส่วนในมิติที่ 8 สุขภาพเงินดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน มีความสำคัญมากขึ้น จะมีความสุขในการทำงานในมิติที่ 8 สุขภาพเงินดี เพิ่มขึ้นต่ำ ส่วนในมิติที่ 2 ผ่อนคลายดี มิติที่ 3 น้ำใจดี มิติที่ 5 ครอบครัวดี มิติที่ 6 สังคมดี มิติที่ 7 ใฝ่รู้ดี มิติที่ 9 การงานดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน มีความสำคัญมากขึ้น จะมีความสุขในการทำงานในมิติที่ 2 ผ่อนคลายดี มิติที่ 3 น้ำใจดี มิติที่ 5 ครอบครัวดี มิติที่ 6 สังคมดี มิติที่ 7 ใฝ่รู้ดี มิติที่ 9 การงานดีเพิ่มขึ้นปานกลาง

ตาราง 12 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการกับความสุขในการทำงานของบุคลากร

ความสุขในการทำงาน	ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ			
	Pearson Correlation	Sig. (2 - tailed)	ทิศทาง	ระดับ ความสัมพันธ์
มิติที่ 1 สุขภาพดี	0.013	0.860	ไม่มีความสัมพันธ์	
มิติที่ 2 ผ่อนคลายดี	0.325**	0.000	เดียวกัน	ปานกลาง
มิติที่ 3 น้ำใจดี	0.302**	0.000	เดียวกัน	ต่ำ
มิติที่ 4 จิตวิญญาณดี	0.094	0.205	ไม่มีความสัมพันธ์	
มิติที่ 5 ครอบครัวดี	0.303**	0.000	เดียวกัน	ต่ำ
มิติที่ 6 สังคมดี	.0303**	0.000	เดียวกัน	ต่ำ
มิติที่ 7 ใฝ่รู้ดี	0.404**	0.000	เดียวกัน	ปานกลาง
มิติที่ 8 สุขภาพเงินดี	0.270**	0.000	เดียวกัน	ต่ำ
มิติที่ 9 การงานดี	0.641**	0.000	เดียวกัน	ปานกลาง
ภาพรวม	0.556**	0.000	เดียวกัน	ปานกลาง

\*\* มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ( $p < 0.01$ )

\* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ( $p < 0.05$ )

จากตาราง 12 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านลักษณะงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรโดยใช้การวิเคราะห์

สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า โดยภาพรวมปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ปัจจัยด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความสำคัญมากขึ้น จะมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นปานกลาง

เมื่อพิจารณารายมิติ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร ในมิติที่ 3 น้ำใจดี มิติที่ 5 ครอบคลุมดี มิติที่ 6 สังคมดี มิติที่ 8 สุขภาพเงินดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความสำคัญมากขึ้น จะมีความสุขในการทำงานในมิติที่ 3 น้ำใจดี มิติที่ 5 ครอบคลุมดี มิติที่ 6 สังคมดี มิติที่ 8 สุขภาพเงินดีเพิ่มขึ้นต่ำ ส่วนในมิติที่ 2 ผ่อนคลายดี มิติที่ 7 ใฝ่รู้ดี มิติที่ 9 การงานดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความสำคัญมากขึ้น จะมีความสุขในการทำงานมิติที่ 2 ผ่อนคลายดี มิติที่ 7 ใฝ่รู้ดี มิติที่ 9 การงานดี เพิ่มขึ้นปานกลาง

#### 4.5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี

ผลการศึกษาข้อมูลจากปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี ผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอแนะตามหัวข้อต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ตาราง 13 ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

ประเด็นข้อเสนอแนะ	ความถี่ (คน)
1. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาองค์กรให้มีความสุขในการทำงาน	
1.1 ควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการกระชับความสัมพันธ์ทั้งในองค์กร ระหว่างองค์กร และระหว่างองค์กรกับชุมชน	10

ตาราง 13 ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ประเด็นข้อเสนอแนะ	ความถี่ (คน)
1.2 ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทั้งด้านความปลอดภัย สวัสดิการ และตำแหน่งต่างๆ	6
1.3 อยากให้บุคลากรทุกคนมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมายช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีทัศนคติที่ดีต่องาน ยอมรับและพร้อมช่วยกันแก้ไขปัญหาดังที่เกิดขึ้น	5
1.4 ควรมีกิจกรรม หรือการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น	4
1.5 ควรจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานและรอบนอกให้เอื้อต่อการทำงานมากที่สุด	3
1.6 จัดให้มีกิจกรรมออกกำลังกายทุกวัน	1
1.7 การสานความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นทางการ	1
<b>2. ความประทับใจ และความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี</b>	
2.1 ทุกคนสามารถอยู่ร่วมกันได้ฉันพี่น้อง แม้จะมีความหลากหลายทั้งทางวัฒนธรรม ภาษา และวิถีชีวิตก็ตาม สามารถปรึกษาหารือในเรื่องต่างๆได้ เป็นกันเอง มีความเป็นหนึ่งเดียว และมีการทำงานเป็นทีมที่ดี	18
2.2 สถานที่ทำงานอยู่ใกล้บ้าน ทำให้มีเวลาให้ครอบครัวมากขึ้น ทั้งยังมีความสะดวกปลอดภัยในการเดินทางไปกลับอีกด้วย	4
2.3 ได้เป็นส่วนหนึ่งในการช่วยเหลือ รับผิดชอบต่อประชาชนในท้องถิ่น และพัฒนาพื้นที่ให้ดียิ่งขึ้น	4
2.4 เป็นหน่วยงานที่อยู่ในพื้นที่ที่เป็นแหล่งท่องเที่ยวของจังหวัดปัตตานี แลอยู่ใกล้ส่วนราชการส่วนกลาง จึงง่ายต่อการรับรู้ข่าวสารต่างๆ	2
2.5 สุขใจทุกครั้งที่ได้เป็นผู้ให้ และสุขใจยิ่งกว่าที่ได้เห็นรอยยิ้มและเสียงหัวเราะของผู้รับ	2
2.6 บุคลากรทุกภาคส่วนสามารถมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆได้อย่างเท่าเทียมและไม่เลือกปฏิบัติ	1

ตาราง 13 ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

10

ประเด็นข้อเสนอแนะ	ความถี่ (คน)
<b>ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม</b>	
3.1 การเรียงลำดับความอาวุโสในการทำงานจะช่วยสร้างสังคมที่ดีในองค์กรได้	1
3.2 การจัดงานโครงการต่างๆในระดับอำเภอ ควรคำนึงถึงเวลาเป็นสำคัญ เนื่องจากบางกิจกรรมส่งผลต่อเวลาส่วนตัวของบุคลากรเป็นอย่างมาก	1
3.3 ควรให้สิทธิแก่บุตรทุกคนของข้าราชการ มิใช่เพียงแค่บุตรลำดับ 1-3	1
3.4 สนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมด้านการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมให้มากขึ้น	
3.5 ความสุขในการทำงานที่แท้จริง คือ มีเพื่อนร่วมงานที่ดี พร้อมทั้งจะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อชุมชน	1

จากตาราง 13 แสดงผลข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ประเด็นความประทับใจ และความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี มีประเด็นย่อย คือ ทุกคนสามารถอยู่ร่วมกันได้ฉันพี่น้อง แม้จะมีความหลากหลายทั้งทางวัฒนธรรม ภาษา และวิถีชีวิตก็ตาม สามารถปรึกษาหารือในเรื่องต่างๆได้ เป็นกันเอง มีความเป็นหนึ่งเดียว และมีการทำงานเป็นทีมที่ดี แสดงความคิดเห็น ซึ่งมีความถี่มากที่สุด รองลงมา คือ ประเด็นแนวทางการพัฒนาองค์กรให้มีความสุขในการทำงาน มีประเด็นย่อย คือ ควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการกระชับความสัมพันธ์ทั้งในองค์กร ระหว่างองค์กร และระหว่างองค์กรกับชุมชน และผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทั้งด้านความปลอดภัย สวัสดิการ และตำแหน่งต่างๆ

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัย เรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี โดยผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยคือ 1) ระดับของความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี อยู่ในระดับมีความสุขมาก (Very happy) 2) ปัจจัยด้านลักษณะงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี 3) ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี 4) ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี จำนวนทั้งสิ้น 341 คน และกลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี จำนวนทั้งสิ้น 184 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย แบ่งเป็น 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ตอนที่ 3 ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยใช้ แบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง : HAPPINOMETER ความสุขวัดเองก็ได้ของศูนย์สร้างเสริมสุขภาวะองค์กร (Happy Workplace) ภายใต้สำนักงานองค์กรสุขภาวะ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) มหาวิทยาลัยมหิดล และตอนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิด เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน

ผู้วิจัยได้เลือกนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอยะหริ่ง จังหวัดปัตตานี จำนวน 30 ตัวอย่าง และนำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ซึ่งในส่วนตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน และปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) เท่ากับ 0.77 0.87 และ 0.81 ตามลำดับ และในส่วนที่ 3 ความสุขในการทำงาน ได้

ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) เท่ากับ 0.95 และได้ดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 184 ฉบับ และนำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป Statistical Package for the Social Sciences (SPSS Version 16.0) โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการวิเคราะห์สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

### สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลในการทำวิจัยครั้งนี้ มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 184 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 72.80 ซึ่งมีอายุเฉลี่ย ระหว่าง 36-45 ปี ร้อยละ 46.70 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 67.90 โดยกลุ่มตัวอย่างมีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 65.80 มีรายได้ต่อเดือนเฉลี่ยอยู่ในช่วง 15,001-20,000 บาท ร้อยละ 30.40 และส่วนใหญ่มียู้งานอยู่ในช่วง 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.90

2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายปัจจัย พบว่า ด้านลักษณะงานเป็นปัจจัยที่บุคลากรมีความสุขในการทำงานสูงเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ เป็นปัจจัยที่บุคลากรมีความสุขในการทำงานน้อยสุดเป็นอันดับสุดท้าย

3. ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในที่ทำงาน พบว่าระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี อยู่ในระดับมีความสุข (Happy) โดยมีมติที่ 5 ครอบครัวยุติ เป็นมติที่บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี มีความสุขในการทำงานสูงเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ มติที่ 4 จิตวิญญาณดี มติที่ 1 สุขภาพดี มติที่ 3 น้ำใจดี มติที่ 6 สังคมดี มติที่ 9 การงานดี มติที่ 7 ใฝ่รู้ดี มติที่ 2 ผ่อนคลายดี ตามลำดับ และมติที่ 8 สุขภาพเงินดี เป็นมติที่บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี มีความสุขในการทำงานน้อยสุดซึ่งเป็นอันดับสุดท้าย

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านลักษณะงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรโดยใช้การวิเคราะห์สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า โดยภาพรวมปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านลักษณะงานเพิ่มขึ้น บุคลากรจะมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นต่ำ



ในขณะเดียวกันปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการนั้น มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการเพิ่มขึ้น บุคลากรจะมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นปานกลาง

### อภิปรายผล

จากสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 คือ ระดับของความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี อยู่ในระดับมีความสุขมาก (Very happy) สามารถอภิปรายผลดังนี้

ผลการวิเคราะห์ระดับของความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุข (Happy) ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานีนั้นยังมีอีกหลายปัจจัยที่ทำให้ความสุขของบุคลากรลดลง หากผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขยิ่งขึ้นไป หรือทำให้มีความสุขไปถึงระดับ “มีความสุขมาก (Very happy)” จะส่งผลต่อประสิทธิภาพและคุณภาพในการทำงานเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากความสุขมีบทบาทสำคัญต่อคุณภาพชีวิตและมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจุฑามาศ นามวงศ์ (2555) ที่พบว่า ระดับความสุขของประชากรในชุมชนทิพย์เนตรอยู่ในระดับปานกลาง ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง (2555) ที่พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลางมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อยู่ในระดับปานกลาง และเช่นเดียวกันกับงานวิจัยของสุภัทรา เผือกโสภณ (2556) ที่พบว่าอาจารย์และเจ้าหน้าที่มีความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ระดับมีความสุข

และจากระดับของความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี มีค่าระดับความสุขมากที่สุดคือ มิติครอบครัวดี เนื่องจากจังหวัดปัตตานีเป็นสังคมพหุวัฒนธรรม โดยจังหวัดปัตตานีได้เน้นย้ำการส่งเสริมพัฒนาสถาบันครอบครัวให้มีความเข้มแข็ง อาศัยอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข คนส่วนใหญ่จะนับถือศาสนาอิสลาม การดำเนินชีวิตก็ต้องอยู่ในกรอบของศาสนา เช่น ต้องละหมาด 5 เวลา ต้องถือศีลอด ต้องเรียนศาสนาควบคู่สามัญ โดยอาศัยหลักของการเกื้อกูลกัน และมิติที่มีค่าระดับความสุขต่ำที่สุดคือด้านสุขภาพเงินดี ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า ระดับความสุขของบุคลากรมาจากมิติสุขภาพเงินดี ซึ่งอาจเนื่องมาจากรายรับอาจไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย และการเติบโตของเศรษฐกิจไม่ดีมากนัก และมิติผ่อนคลายดี ซึ่งบุคลากรอาจจะมีอาการเครียดจากการทำงาน มีภาวะโรคแทรกซ้อน ความรุนแรง

สถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ที่เรื้อรังจนถึงปัจจุบันและเป็นผลในทางจิตวิทยาสังคม อีกด้านหนึ่ง ประเด็นปัญหายาเสพติด ซึ่งเป็นปัญหาใหญ่ที่สะท้อนออกมา โดยเป็นปัญหาที่แพร่ระบาดยาเสพติดในชุมชนจำนวนมากและมากที่สุด

จากสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 คือ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี

และสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 4 คือ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี ตามลำดับ

สามารถอภิปรายผลดังนี้

ผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี พบว่า ปัจจัยทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการนั้นมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 3 และ 4 ตามลำดับ โดยบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเหล่านี้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายปัจจัย พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน และปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ สามารถอภิปรายผลรายด้านดังนี้

1. ด้านลักษณะงาน บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี มีความเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรได้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ บุคลากรได้ปฏิบัติงานตรงกับทักษะความชำนาญ และความสามารถของท่าน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรเหล่านี้ให้ความสำคัญต่องานที่มีผลต่อองค์กรเป็นอย่างมาก ทั้งยังให้ความสำคัญต่องานที่ได้รับมอบหมายที่ต้องตรงกับทักษะความชำนาญ และความสามารถของตน เพื่อที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ ได้เต็มศักยภาพนั่นเอง ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าว Hackman and Oldham (1980 อ้างถึงใน สิรินทร แซ่ฉั่ว, 2553) ที่ว่า คุณลักษณะของงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจและความพึงพอใจในงาน

2. ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี มีความเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยท่านและเพื่อนร่วมงาน

ต่างให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำซึ่งกันและกันมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ท่านรู้สึกสบายใจเป็นกันเอง เมื่อได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความเป็นกันเอง อยู่ด้วยกันฉันพี่น้อง และการทำงานเป็นทีมที่ดีนั้นสามารถสร้างความสุขและความผูกพันในองค์กร อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรแต่ละคนด้วย ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของปพิชญา วรรณสุข (2552) ที่ว่า เพื่อนหรือมิตรภาพ เป็นความจำเป็นขั้นพื้นฐานของมนุษย์ทุกคน เพราะมนุษย์เป็นสัตว์สังคม ต้องการการยอมรับจากกลุ่ม ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการความผูกพันภายในกลุ่ม ซึ่งเมื่อได้รับการยอมรับจากกลุ่มแล้วก็จะสร้างความสุขให้กับมนุษย์ และเมื่อถูกตัดขาดจากกลุ่มก็จะเกิดความรู้สึกถูกทอดทิ้ง และโดดเดี่ยว อันเป็นสาเหตุของความทุกข์ในจิตใจ จึงไม่อาจปฏิเสธได้ว่าความสัมพันธ์ในที่ทำงานเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในการสร้างการทำงานอย่างมีความสุข เพราะความต้องการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การเป็นที่ยอมรับจากกลุ่ม รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ความสัมพันธ์ในเชิงสร้างสรรค์นั้นเป็นปัจจัยพื้นฐานของความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ดังนั้น ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกในองค์กรจึงเป็นสิ่งที่สำคัญในการสร้างการทำงานอย่างมีความสุข เนื่องจากองค์กรเปรียบเสมือนชุมชนหรือกลุ่มที่พนักงานเข้าไปมีส่วนร่วมด้วย และเช่นเดียวกันกับคำกล่าวของ Aristotle (อ้างใน รวมศิริ เมนะโพธิ์, 2550) ที่ว่า มนุษย์เป็นสัตว์สังคมไม่สามารถอยู่อย่างโดดเดี่ยวได้ ต้องมีการรวมกลุ่มกันเพื่อสร้างชุมชนหรือสังคมแวดล้อม เพื่อตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานในเรื่องของความปลอดภัย

3. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี มีความเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยท่านได้รับการอำนวยความสะดวกทางด้านความปลอดภัยในการทำงาน หรือในสถานที่ทำงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ท่านได้รับค่าตอบแทน (เงินเดือน ค่าจ้าง) ที่เป็นธรรม และเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขึ้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความปลอดภัยด้านต่าง ๆ และค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย นั้นเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งในการทำงานให้มีประสิทธิภาพและเต็มศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของสำนักงาน ก.พ. ค่าตอบแทนเป็นค่าใช้จ่ายเพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้นนั่นเอง

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

#### 1. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับตัวแปรความสุขในการทำงาน

จากผลการวิจัย พบว่า มิติครอบครัวดีเป็นตัวแปรสำคัญของความสุขในการทำงานของบุคลากร ดังนั้นองค์กรควรมีการเสริมแรงในการทำงานจากบุคคลรอบตัว โดยเฉพาะจากสถาบันครอบครัว สนับสนุนการพัฒนาสถาบันครอบครัวให้เข้มแข็งอยู่เสมอ ดำรงชีวิตตามหลักการที่เกื้อกูลกันส่งผลให้ครอบครัวดี มีความสุข อันนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานได้เป็นอย่างดี ในขณะเดียวกันองค์กรควรปรับอัตราค่าตอบแทนทั้งเงินเดือน ค่าจ้าง ให้เหมาะสมและเพียงพอกับค่าใช้จ่าย และส่งเสริมสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ อย่างทั่วถึง รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มศักยภาพ ลดภาวะกดดันในการทำงาน เพิ่มประสิทธิภาพและทักษะการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมสนับสนุนเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการจัดการปัญหาในชีวิตได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และอำนวยความสะดวกทางด้านความปลอดภัยในการทำงาน หรือในสถานที่ทำงานอยู่เสมอ

#### 2. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน

องค์กรควรเน้นผลการปฏิบัติงานที่ตอบสนองต่อเป้าหมาย และทิศทางขององค์กร เน้นการบริหารข้อตกลง มากกว่าการบริหารโดยคำสั่ง และเน้นพันธะความรับผิดชอบร่วมกันของบุคลากรที่เกี่ยวข้องทั้งหมด มีการดำเนินการบริหารงานให้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญต่อองค์กร เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมโดยรวมมากที่สุด ตามความสามารถ ความถนัด มีความสอดคล้องกับบริบทของสังคม

#### 3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน

มีการส่งเสริม สนับสนุน การทำงานเป็นทีม ให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำซึ่งกันและกัน และทำงานอย่างกัลยาณมิตร ตลอดจนมีการยกย่อง ชมเชย หรือให้รางวัล ให้กับบุคลากรที่มีผลงานดี ทั้งในระดับฝ่ายงานและระดับองค์กร

#### 4. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

อำนวยความสะดวกในการทำงาน หรือในสถานที่ทำงานอย่างปลอดภัยและทั่วถึง และมีการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม โดยให้ความสำคัญกับความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพ และปริมาณงาน รวมทั้งปรับค่าตอบแทนและสวัสดิการให้เหมาะสมเพียงพอต่อการดำรงชีพในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน ทั้งเงินเดือน ค่าจ้าง และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ

#### 5. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความสุขในการทำงาน

1. องค์กรควรให้ความสำคัญกับการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการกระชับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ระหว่างองค์กร และระหว่างองค์กรกับชุมชน อาทิเช่น

แข่งขันกีฬาพนักงาน ทักษะศึกษาดูงาน การจัดกิจกรรมในเทศกาลต่างๆหรือวันสำคัญทางศาสนา เป็นต้น จะช่วยให้บุคลากรในองค์กรได้ผ่อนคลาย ลดความตึงเครียดจากการทำงาน อีกทั้งได้ละลายพฤติกรรม และมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร

2. จังหวัดปัตตานีเป็นสังคมพหุวัฒนธรรม การให้เกียรติซึ่งกันและกัน เคารพในความแตกต่างทางวัฒนธรรม ภาษา และวิถีชีวิตของบุคลากรในองค์กร ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก จะช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีได้ นอกจากนี้การอยู่ร่วมกันแบบพี่แบบน้อง ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีความไว้วางใจ สามารถปรึกษาหารือในเรื่องที่นอกเหนือจากงานได้ จะก่อให้เกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร

### ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาระดับความสุขของบุคลากรตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานบริหารทั่วไป การเกี่ยวกับการเงินการคลัง และงานด้านโยธา เนื่องจากมีความยุ่งยาก สลับซับซ้อน และความเสี่ยงแตกต่างกัน

2. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลต่อระดับความสุขของบุคลากร

3. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความสุขของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองกับอำเภอใกล้เคียง เช่น อำเภอหนองจิก อำเภอยะรัง เนื่องจากบริบทสภาพพื้นมีลักษณะคล้ายกัน

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**  
**เรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี**  
**จังหวัดปัตตานี**

---

**คำชี้แจง**

แบบสอบถามนี้เป็นการศึกษาเพื่อการวิจัยในการทำสารนิพนธ์ในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุข และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร โดยผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสำรวจความสุข ด้วยตนเอง : HAPPINOMETER ความสุขวัดเองก็ได้ ศูนย์สร้างเสริมสุขภาวะองค์กร (Happy Workplace) ภายใต้สำนักองค์กรสุขภาวะ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้สนับสนุนสถาบันการวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล เพื่อใช้ในการหาระดับความสุขในการทำงาน โดยแบบสอบถามในการวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานีแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน
- ตอนที่ 3 ความสุขในการทำงาน
- ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ท่านตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความจริง ด้วยตัวของท่านเอง ข้อมูลที่ได้ผู้วิจัยถือเป็นความลับเพื่อนำไปใช้ในการสรุปผลโดยภาพรวม ไม่มีการเปิดเผยข้อมูลเป็นรายบุคคล ซึ่งจะไม่ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใด ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถาม และขอขอบคุณทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

นุรปาชียะห์ गुना

นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
 คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์



### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจงโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ตามข้อมูลที่ตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด  
ปัจจัยส่วนบุคคล

- |                   |  |   |
|-------------------|--|---|
| 1. เพศ            | (1) <input type="checkbox"/> ชาย   | (2) <input type="checkbox"/> หญิง             |
| 2. อายุ           | (1) <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 25 ปี   | (2) <input type="checkbox"/> ระหว่าง 25-35 ปี |
|                   | (3) <input type="checkbox"/> ระหว่าง 36-45 ปี  | (4) <input type="checkbox"/> มากกว่า 45 ปี    |
| 3. สถานภาพสมรส    | (1) <input type="checkbox"/> โสด   | (2) <input type="checkbox"/> สมรส             |
|                   | (3) <input type="checkbox"/> หม้าย   | (4) <input type="checkbox"/> หย่าร้าง         |
| 4. ระดับการศึกษา  | (1) <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี  | (2) <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี        |
|                   | (3) <input type="checkbox"/> ปริญญาโท  | (4) <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก        |
|                   | (5) <input type="checkbox"/> อื่น ๆ (ระบุ).....  |   |
| 5. รายได้ต่อเดือน | (1) <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 15,000 บาท (2) <input type="checkbox"/> 15,001 – 20,000 บาท |   |
|                   | (3) <input type="checkbox"/> 20,001 – 30,000 บาท (4) <input type="checkbox"/> 30,001 บาท ขึ้นไป  |   |
| 6. อายุงาน        | (1) <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 5 ปี   | (2) <input type="checkbox"/> 5-10 ปี          |
|                   | (3) <input type="checkbox"/> 11-15 ปี  | (4) <input type="checkbox"/> 16-20 ปี         |
|                   | (5) <input type="checkbox"/> มากกว่า 20 ปี   |   |

### ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

คำชี้แจงโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ตามความคิดเห็นของท่านที่ตรงกับความจริงมากที่สุด โดยให้คะแนนระดับความจริง ดังต่อไปนี้

5 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
4 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
2 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	<b>ปัจจัยด้านลักษณะงาน</b>					
1	ท่านได้ปฏิบัติงานตรงกับทักษะ ความชำนาญ และความสามารถของท่าน					
2	ท่านได้ปฏิบัติงานที่มีความหลากหลาย และท้าทายความสามารถของท่าน					
3	ท่านสามารถปฏิบัติงานตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการได้ด้วยตัวของท่านเอง					
4	ท่านได้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญต่อองค์กร					
5	ท่านได้ปฏิบัติงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของบุคคล					
6	ท่านสามารถปฏิบัติงานอย่างอิสระ ใช้วิจารณญาณของตัวท่านเอง					
7	ท่านสามารถทราบผลลัพธ์ของงานที่ท่านทำได้ชัดเจน					
	<b>ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน</b>					
8	ท่านได้รับการยอมรับในความสามารถจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
9	ท่านได้รับคำชมเชย ยกย่องสรรเสริญจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เมื่อได้ปฏิบัติงานสำเร็จ					
10	ท่านมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี ในด้านการติดต่อสื่อสาร การให้ความช่วยเหลือ รวมถึงการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นนอกเหนือจากงาน					
11	ท่านรู้สึกสบายใจ เป็นกันเอง เมื่อได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน					
12	ท่านและเพื่อนร่วมงานต่างให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำซึ่งกันและกัน					

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
13	ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่สามารถทำงานร่วมกันได้ และรับรู้เป้าหมายของการทำงาน					
14	ท่านเป็นส่วนหนึ่งของทีมที่ทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ					
	<b>ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ</b>					
15	ท่านได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการ (เงินเดือน ค่าจ้าง และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ) อย่างเหมาะสม เพียงพอต่อการดำรงชีพในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน					
16	ท่านได้รับค่าตอบแทน (เงินเดือน ค่าจ้าง) ที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ประสิทธิภาพ					
17	ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม					
18	ท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เช่น การศึกษาต่ออบรมสัมมนา					
19	ท่านได้รับการอำนวยความสะดวกทางด้านความปลอดภัยในการทำงาน หรือในสถานที่ทำงาน					

### ตอนที่ 3 ความสุขในการทำงาน

แบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง : HAPPINOMETER ความสุขวัดเองก็ได้ โดยสถาบันการวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ประกอบด้วย 9 มิติ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ☐ ที่ตรงกับท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียวและขอความกรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

#### มิติที่ 1 สุขภาพดี

1. ปัจจุบัน ท่านมีน้ำหนัก.....กิโลกรัมส่วนสูง.....เซนติเมตรเส้นรอบเอว.....เซนติเมตร

2. โดยปกติท่านกินอาหารเข้าโดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน

- ☐ 1. ไม่กิน ☐ 2. กินแต่ไม่บ่อย (1-2 วัน)  
☐ 3. กินเป็นบางครั้ง (3-4 วัน) ☐ 4. กินเป็นประจำ (5-6 วัน) ☐ 5. กินทุกวัน

3. ปัจจุบันท่านออกกำลังกายโดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน

- ☐ 1. ไม่ได้ออกกำลังกาย ☐ 2. น้อยกว่า 3 วันต่อสัปดาห์  
☐ 3. จำนวน 3 วันต่อสัปดาห์ ☐ 4. มากกว่า 3 วันต่อสัปดาห์ ☐ 5. ทุกวัน

4. ปัจจุบันท่านสูบบุหรี่ ใบบาง ยาเส้น หรือไม

- ☐ 1. สูบประจำ ☐ 2. สูบบ่อยครั้ง  
☐ 3. สูบนาน ๆ ครั้ง ☐ 4. ไม่สูบแต่เคยสูบ ☐ 5. ไม่เคยสูบเลย

5. ปัจจุบันท่านดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ เช่น เหล้า เบียร์ ไวน์ สาโท หรือสุราพื้นบ้านหรือไม่

- ☐ 1. ดื่มเกือบทุกวัน/เกือบทุกสัปดาห์ ☐ 2. ดื่มเกือบทุกเดือน  
☐ 3. ดื่มปีละ 1-2 ครั้ง ☐ 4. ไม่ดื่มแต่เคยดื่ม ☐ 5. ไม่เคยดื่มเลย

6. โดยรวมแล้วท่านพึงพอใจกับสุขภาพของท่านหรือไม่

- ☐ 1. ไม่พอใจเลย/พอใจน้อยที่สุด ☐ 2. พอใจน้อย ☐ 3. พอใจปานกลาง  
☐ 4. พอใจมาก ☐ 5. พอใจมากที่สุด

## มิติที่ 2 ผ่อนคลายดี (Happy Relax)

7. โดยรวมแล้วท่านรู้สึกว่าการพักผ่อนเพียงพอหรือไม่

- ☐ 1. ไม่พอใจ ☐ 2. น้อย  
☐ 3. ปานกลาง ☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด

8. โดยรวมแล้วใน 1 สัปดาห์ท่านทำกิจกรรมเพื่อเป็นที่พักผ่อนหย่อนใจ (อ่านหนังสือ ดูหนัง ฟังเพลง ซ้อมปี่ เล่นเกมส์ ปลุกต้นไม้ ฯลฯ) หรือไม่

- ☐ 1. ไม่ได้ทำ ☐ 2. ทำ 1-2 วัน/สัปดาห์  
☐ 3. ทำ 3-4 วัน/สัปดาห์ ☐ 4. ทำ 5-6 วัน/สัปดาห์ ☐ 5. ทำทุกวัน

9. โดยรวมแล้วท่านมีความเครียด (เครียดจากการทำงาน/เรื่องครอบครัว/เรื่องอื่นๆ) บ้างหรือไม่

- ☐ 1. เครียดมากที่สุด ☐ 2. เครียดมาก  
☐ 3. เครียดปานกลาง ☐ 4. เครียดน้อย ☐ 5. เครียดน้อยที่สุด

10. โดยรวมแล้วท่านคิดว่าชีวิตของท่านเป็นไปตามที่ท่านคาดหวัง หรือไม่

- ☐ 1. ไม่เป็นไปตามที่คาดหวังเลย ☐ 2. เป็นไปตามที่คาดหวังเล็กน้อย  
☐ 3. เป็นไปตามที่คาดหวังปานกลาง ☐ 4. เป็นไปตามที่คาดหวังมาก  
☐ 5. เป็นไปตามที่คาดหวังมากที่สุด

11. เมื่อประสบปัญหาในชีวิต โดยทั่วไปท่านสามารถจัดการกับปัญหาได้หรือไม่

- ☐ 1. ไม่สามารถจัดการได้เลย    ☐ 2. จัดการได้น้อยมาก  
☐ 3. จัดการได้ปานกลาง    ☐ 4. จัดการได้มาก    ☐ 5. จัดการได้มากที่สุด

### มิติที่ 3 น้ำใจดี (Happy Heart)

12. โดยรวมแล้วท่านรู้สึกเอื้ออาทร/ห่วงใยต่อคนรอบข้างหรือไม่

- ☐ 1. ไม่รู้สึกเลย/น้อยที่สุด    ☐ 2. น้อย  
☐ 3. ปานกลาง    ☐ 4. มาก    ☐ 5. มากที่สุด

13. โดยรวมแล้วท่านให้การช่วยเหลือแก่คนรอบข้างหรือไม่

- ☐ 1. ไม่เคย/แทบไม่เคย    ☐ 2. นานๆ ครั้ง  
☐ 3. ช่วยบ้างบางครั้ง    ☐ 4. ช่วยแทบทุกครั้ง    ☐ 5. ช่วยทุกครั้ง

14. โดยรวมแล้วท่านได้ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมหรือไม่

- ☐ 1. ไม่ให้/ให้น้อยที่สุด    ☐ 2. น้อย  
☐ 3. ปานกลาง    ☐ 4. มาก    ☐ 5. มากที่สุด

15. โดยรวมแล้วความสัมพันธ์ในที่ทำงานของท่านเหมือนพี่เหมือนน้องหรือไม่

- ☐ 1. ไม่เหมือน/เหมือนน้อยที่สุด    ☐ 2. น้อย  
☐ 3. ปานกลาง    ☐ 4. มาก    ☐ 5. มากที่สุด

16. โดยรวมแล้วท่านสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรหรือไม่

- ☐ 1. ไม่สื่อสาร/สื่อสารน้อยที่สุด    ☐ 2. น้อย  
☐ 3. ปานกลาง    ☐ 4. มาก    ☐ 5. มากที่สุด

17. โดยรวมแล้วในองค์กรของท่านมีการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนแบบอย่างการทำงานระหว่างกันหรือไม่

- ☐ 1. ไม่มี/มีน้อยที่สุด    ☐ 2. น้อย  
☐ 3. ปานกลาง    ☐ 4. มาก    ☐ 5. มากที่สุด

18. โดยรวมแล้วท่านเต็มใจและยินดีในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมหรือไม่

- ☐ 1. ไม่เต็มใจ/เต็มใจน้อยที่สุด    ☐ 2. น้อย  
☐ 3. ปานกลาง    ☐ 4. มาก    ☐ 5. มากที่สุด

19. โดยรวมแล้วท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่นการปลูกป่า การบริจาคสิ่งของหรือไม่

- ☐ 1. ไม่เข้าร่วม/เข้าร่วมน้อยที่สุด    ☐ 2. น้อย  
☐ 3. ปานกลาง    ☐ 4. มาก    ☐ 5. มากที่สุด

20. โดยรวมแล้วท่านได้ทำกิจกรรมที่สามารถทำได้ด้วยตนเองและมีประโยชน์ต่อสังคม เช่น การคัดแยกขยะ การลดใช้ถุงพลาสติก เป็นต้น หรือไม่

- ☐ 1. ไม่ทำ/ทำน้อยที่สุด      ☐ 2. น้อย  
☐ 3. ปานกลาง      ☐ 4. มาก      ☐ 5. มากที่สุด

#### มิติที่ 4 จิตวิญญาณดี (Happy Soul)

21. โดยรวมแล้วท่านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม/ศาสนา/การให้ทานหรือไม่

- ☐ 1. ไม่ทำ/ทำน้อยที่สุด      ☐ 2. น้อย  
☐ 3. ปานกลาง      ☐ 4. มาก      ☐ 5. มากที่สุด

22. โดยรวมแล้วท่านปฏิบัติตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบหรือไม่

- ☐ 1. ไม่ปฏิบัติ/ปฏิบัติน้อยที่สุด      ☐ 2. น้อย  
☐ 3. ปานกลาง      ☐ 4. มาก      ☐ 5. มากที่สุด

23. โดยรวมแล้วท่านยกโทษและให้อภัยอย่างจริงใจต่อผู้ที่สำนึกผิดหรือไม่

- ☐ 1. ไม่ยกโทษ/ยกโทษน้อยที่สุด      ☐ 2. น้อย  
☐ 3. ปานกลาง      ☐ 4. มาก      ☐ 5. มากที่สุด

24. โดยรวมแล้วท่านยอมรับและขอโทษในความคิดที่กระทำหรือมีส่วนร่วมรับผิดชอบหรือไม่

- ☐ 1. ไม่ยอมรับ/ยอมรับน้อยที่สุด      ☐ 2. น้อย  
☐ 3. ปานกลาง      ☐ 4. มาก      ☐ 5. มากที่สุด

25. โดยรวมแล้วท่านตอบแทนผู้มีพระคุณหรือช่วยเหลือท่านหรือไม่

- ☐ 1. ไม่ปฏิบัติ/ปฏิบัติน้อยที่สุด      ☐ 2. น้อย  
☐ 3. ปานกลาง      ☐ 4. มาก      ☐ 5. มากที่สุด

#### มิติที่ 5 ครอบครัวดี (Happy Family)

26. ท่านมีเวลาอยู่กับครอบครัวเพียงพอหรือไม่

- ☐ 1. ไม่เพียงพอ      ☐ 2. น้อย  
☐ 3. ปานกลาง      ☐ 4. มาก      ☐ 5. มากที่สุด

27. ท่านทำกิจกรรม (ออกกำลังกาย ทำบุญ ซ้อมของ ออกกำลังกายในสวนสาธารณะ ไปทำบุญ ซ้อมของ ปลุกต้นไม้ ฯลฯ) ร่วมกันกับคนในครอบครัวของท่านหรือไม่

- ☐ 1. ไม่ทำ/ทำน้อยที่สุด      ☐ 2. น้อย  
☐ 3. ปานกลาง      ☐ 4. มาก      ☐ 5. มากที่สุด

28. โดยรวมแล้วท่านมีความสุขกับครอบครัวของท่านหรือไม่

- ☐ 1. ไม่มี/มีน้อยที่สุด      ☐ 2. น้อย  
☐ 3. ปานกลาง      ☐ 4. มาก      ☐ 5. มากที่สุด

#### มิติที่ 6 สังคมดี (Happy Society)

29. โดยรวมแล้วเพื่อนบ้านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อท่านหรือไม่

- ☐ 1. ไม่มี/มีน้อยที่สุด      ☐ 2. น้อย  
☐ 3. ปานกลาง      ☐ 4. มาก      ☐ 5. มากที่สุด

30. โดยรวมแล้วท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ข้อบังคับของสังคมหรือไม่

- ☐ 1. ไม่มี/มีน้อยที่สุด      ☐ 2. น้อย  
☐ 3. ปานกลาง      ☐ 4. มาก      ☐ 5. มากที่สุด

31. โดยรวมแล้วท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินหรือไม่

- ☐ 1. ไม่รู้สึก/รู้สึกน้อยที่สุด      ☐ 2. น้อย  
☐ 3. ปานกลาง      ☐ 4. มาก      ☐ 5. มากที่สุด

32. โดยรวมแล้วเมื่อท่านมีปัญหา ท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากคนในชุมชนหรือไม่

- ☐ 1. ไม่มี/มีน้อยที่สุด      ☐ 2. น้อย  
☐ 3. ปานกลาง      ☐ 4. มาก      ☐ 5. มากที่สุด

33. โดยรวมแล้วท่านรู้สึกว่าสังคมไทยทุกวันนี้มีความสุขหรือไม่

- ☐ 1. ไม่มี/มีน้อยที่สุด      ☐ 2. น้อย  
☐ 3. ปานกลาง      ☐ 4. มาก      ☐ 5. มากที่สุด

34. โดยรวมแล้วทุกวันนี้ท่านใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุขหรือไม่

- ☐ 1. ไม่มี/มีน้อยที่สุด      ☐ 2. น้อย  
☐ 3. ปานกลาง      ☐ 4. มาก      ☐ 5. มากที่สุด

#### มิติที่ 7 ใฝ่รู้ดี (Happy Brain)

35. โดยรวมแล้วท่านสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่างๆ หรือไม่

- ☐ 1. ไม่สนใจ/สนใจน้อยที่สุด      ☐ 2. น้อย  
☐ 3. ปานกลาง      ☐ 4. มาก      ☐ 5. มากที่สุด

36. โดยรวมแล้วท่านสนใจที่จะพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในชีวิตหรือไม่

- ☐ 1. ไม่สนใจ/สนใจน้อยที่สุด      ☐ 2. น้อย  
☐ 3. ปานกลาง      ☐ 4. มาก      ☐ 5. มากที่สุด

37. ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงานเพื่อพัฒนาทักษะและสามารถของตนเองหรือไม่

- ☐ 1. ไม่มีโอกาส/มีโอกาสน้อยที่สุด ☐ 2. มีโอกาสน้อย  
☐ 3. มีโอกาสปานกลาง ☐ 4. มีโอกาสมาก ☐ 5. มีโอกาสมากที่สุด

#### มิติที่ 8 สุขภาพเงินดี (Happy Money)

38. ท่านรู้สึกว่าการผ่อนชำระหนี้สินต่างๆ โดยรวมของท่านในปัจจุบันเป็นภาระหรือไม่

- ☐ 1. เป็นภาระหนักที่สุด ☐ 2. เป็นภาระหนักมาก ☐ 3. เป็นภาระปานกลาง  
☐ 4. เป็นภาระน้อย ☐ 5. ไม่เป็นภาระ/ไม่ได้ผ่อนชำระ/ไม่มีหนี้สิน

39. ท่านผ่อนชำระหนี้ตามกำหนดเวลาทุกครั้งหรือไม่

- ☐ 1. ไม่ตรงเวลาทุกครั้ง ☐ 2. ไม่ตรงเวลาบ่อยครั้ง ☐ 3. ตรงเวลาบ้างบางครั้ง  
☐ 4. ตรงเวลาเกือบทุกครั้ง ☐ 5. ตรงเวลาทุกครั้ง/ไม่ได้ผ่อนชำระ/ไม่มีหนี้สิน

40. โดยรวมแล้วท่านมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือนหรือไม่

- ☐ 1. ไม่มี/มีน้อยที่สุด ☐ 2. มี/เก็บออมเพียงเล็กน้อย  
☐ 3. มี/เก็บออมปานกลาง ☐ 4. มี/เก็บออมมาก ☐ 5. มี/เก็บออมมากที่สุด

41. โดยรวมแล้วคำตอบแทนที่ท่านได้รับทั้งหมดในแต่ละเดือนเป็นอย่างไร เมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่ายทั้งหมดในแต่ละเดือน

- ☐ 1. รายจ่ายเกินกว่ารายได้มาก ☐ 2. รายจ่ายเกินกว่าเล็กน้อย  
☐ 3. รายได้พอๆ กับรายจ่าย ☐ 4. รายจ่ายน้อยกว่ารายได้  
☐ 5. รายจ่ายน้อยกว่ารายได้มาก

#### มิติที่ 9 การงานดี (Happy work life)

42. ท่านมีความสุขต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์กรหรือไม่

- ☐ 1. ไม่มี/มีน้อยที่สุด ☐ 2. น้อย  
☐ 3. ปานกลาง ☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด

43. ท่านได้รับการดูแลเกี่ยวกับสุขภาพที่ดีจากองค์กรหรือไม่

- ☐ 1. ไม่ได้รับ/ได้รับน้อยที่สุด ☐ 2. น้อย  
☐ 3. ปานกลาง ☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด

44. ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการที่องค์กรจัดให้หรือไม่

- ☐ 1. ไม่พอใจเลย/พอใจน้อยที่สุด ☐ 2. น้อย  
☐ 3. ปานกลาง ☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด



45. ท่านได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายแรงงานจากองค์กรของท่านหรือไม่
- ☐ 1. ไม่ได้เลย/ได้น้อยที่สุด ☐ 2. ได้รับเล็กน้อย
- ☐ 3. ได้รับปานกลาง ☐ 4. ได้รับมาก ☐ 5. ได้รับมากที่สุด
46. ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง/ปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีที่ผ่านมาด้วยความเหมาะสมหรือไม่
- ☐ 1. ไม่เหมาะสม/เหมาะสมน้อยที่สุด ☐ 2. น้อย
- ☐ 3. ปานกลาง ☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด
47. อาชีพของท่านในขณะนี้มีความมั่นคงหรือไม่
- ☐ 1. ไม่มั่นคง/มั่นคงน้อยที่สุด ☐ 2. มั่นคงน้อย
- ☐ 3. มั่นคงปานกลาง ☐ 4. มั่นคงมาก ☐ 5. มั่นคงมากที่สุด
48. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับคุ้มค้ำกับความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการทำงาน (การถูกฟ้องร้อง/การได้รับอันตรายจากการทำงาน ฯลฯ)
- ☐ 1. ไม่คุ้มค้ำ/คุ้มค่าน้อยที่สุด ☐ 2. คุ้มค่าน้อย
- ☐ 3. คุ้มค้ำปานกลาง ☐ 4. คุ้มค้ำมาก ☐ 5. คุ้มค้ำมากที่สุด
49. ขณะที่ทำงานอยู่ในองค์กรนี้ หากท่านมีโอกาสดำเนินการต่อและเมื่อสำเร็จแล้ว ท่านจะทำงานให้ต่อหรือลาออก
- ☐ 1. ลาออกแน่นอน ☐ 2. อาจจะลาออก
- ☐ 3. น่าจะลาออก ☐ 4. ไม่ลาออก ☐ 5. ไม่ลาออกแน่นอน
50. ถ้าท่านมีโอกาสเปลี่ยนสถานที่ทำงานหรือองค์กรอื่นชวนไปทำงาน ท่านพร้อมที่จะไปหรือไม่
- ☐ 1. ไปแน่นอน/ไปทันที ☐ 2. คิดว่าจะไป
- ☐ 3. ไม่แน่ใจ ☐ 4. ไม่ไป ☐ 5. ไม่ไปแน่นอน
51. โดยรวมแล้วท่านสามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในข้อเสนอแนะกับนายจ้างหรือหัวหน้างานหรือไม่
- ☐ 1. ไม่มีส่วนร่วม/มีน้อยที่สุด ☐ 2. มีส่วนร่วมบ้างเล็กน้อย
- ☐ 3. มีส่วนร่วมปานกลาง ☐ 4. มีส่วนร่วมมาก ☐ 5. มีส่วนร่วมมากที่สุด
52. ความถูกต้องของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ ที่ท่านรับจากองค์กรของท่านเป็นอย่างไร
- ☐ 1. ไม่มีถูกต้องทุกครั้ง ☐ 2. ไม่ถูกต้องบ่อยครั้ง
- ☐ 3. ถูกต้องบ้างเป็นบางครั้ง ☐ 4. ถูกต้องเกือบทุกครั้ง ☐ 5. ถูกต้องทุกครั้ง
53. ความตรงเวลาของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ ที่ท่านรับจากองค์กรของท่านเป็นอย่างไร
- ☐ 1. ไม่ตรงเวลาทุกครั้ง ☐ 2. ไม่ตรงเวลาบ่อยครั้ง
- ☐ 3. ตรงเวลาบ้างเป็นบางครั้ง ☐ 4. ตรงเวลาเกือบทุกครั้ง ☐ 5. ตรงเวลาทุกครั้ง

54. โดยรวมแล้วท่านทำงานอย่างมีความสุขหรือไม่

- ☐ 1. ไม่มี/มีน้อยที่สุด ☐ 2. น้อย  
☐ 3. ปานกลาง ☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด

55. ท่านภาคภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรขององค์กร/ได้ทำงานในองค์กรนี้หรือไม่

- ☐ 1. ไม่ภาคภูมิใจ/ภูมิใจน้อยที่สุด ☐ 2. น้อย  
☐ 3. ปานกลาง ☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด

56. ท่านรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรที่ทำงานในปัจจุบันหรือไม่

- ☐ 1. ไม่รู้สึก/รู้สึกน้อยที่สุด ☐ 2. น้อย  
☐ 3. ปานกลาง ☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความสุขในการทำงานของบุคลากร  
 องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี

คำชี้แจงกรณีข้อเสนอแนะหรือคำแนะนำสามารถเขียนข้อเสนอแนะได้เนื่องจากสามารถนำข้อมูล  
 ไปเสนอผู้บริหารเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อไป

1. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาองค์กรให้มีความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การ  
 บริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี

.....

.....

.....

2. ความประทับใจ และความภาคภูมิใจ ที่ได้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอ  
 เมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี

.....

.....

.....

3. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

“ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามคะ”

ภาคผนวก ข  
ตารางสรุปค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC

### ตารางสรุปค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC

งานวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมือง  
ปัตตานี จังหวัดปัตตานี

ผู้เชี่ยวชาญ

คนที่ 1 รศ.พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์

คนที่ 2 ผศ.ดร.จุฑามณี ตระกูลมุกตะ

คนที่ 3 ดร.ผายนี้อย์ ช.บุญพันธ์

ตอนที่ 2 สอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

รายการประเมิน	ข้อ	คะแนนความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ปัจจัยด้าน ลักษณะงาน	1	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
	2	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
	3	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
	4	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
	5	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
	6	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
	7	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ปัจจัยด้าน สัมพันธภาพ ในที่ทำงาน	8	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
	9	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
	10	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
	11	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
	12	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
	13	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
	14	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ปัจจัยด้าน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ	15	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
	16	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
	17	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
	18	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
	19	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ภาคผนวก ค

ตารางสรุปผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น

ตารางสรุปผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

ปัจจัย	Reliability Statistics	
	Cronbach's Alpha	N of Items
ปัจจัยด้านลักษณะงาน	0.77	7
ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน	0.87	7
ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	0.81	5

ความสุขในการทำงาน

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.95	55

## บรรณานุกรม

- ขวัญลดา สุรินทร์. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.
- จรรยา ดาสา. (2552). ความสุขในที่ทำงาน (Happy workplace ). สืบค้น 12 เมษายน 2562, จาก [http://www.il.mahidol.ac.th/images/stories/exchange/7-05-52\\_Column\\_6.pdf](http://www.il.mahidol.ac.th/images/stories/exchange/7-05-52_Column_6.pdf)
- จุฑามาศ นามวงศ์. (2555). การวัดระดับความสุขของประชากรในชุมชนทิพย์เนตรอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- จุฑารัตน์ บำรุงสุข. (2547). ทิศทางการจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดของสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์หลักสูตรสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- จันทร์แรม พุทธนุกูล. (2554). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- ชินกร น้อยคำยาง และ ปภาดา น้อยคำยาง. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. รายงานการวิจัย. สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชนิดา วงศ์บุญ. (2554). ความสุขในการทำงานของตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2544). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2553). ความสุขในที่ทำงาน. สืบค้น 12 เมษายน 2562, จาก [https://www.bu.ac.th/knowledgecenter/executive\\_journal/oct\\_dec\\_09/pdf/89-91.pdf](https://www.bu.ac.th/knowledgecenter/executive_journal/oct_dec_09/pdf/89-91.pdf)
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2542). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ธนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร การประสานรถหลวงสายงานบริการ. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรังสิต

- ธวัชชัย งามสันติวงศ์. (2538). *หลักการและวิธีใช้คอมพิวเตอร์ในงานสถิติเพื่อการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพัฒนาเทคนิคศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
- ธานีชา มุลอมาตย์. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. สารนิพนธ์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- นันทนา ละม่อม. (2560). *การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อความสุขในการทำงานระหว่างพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี*
- นฤมล แสงผล. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*
- บุศยรินทร์ ธนทรวินันต์. (2555). *ปัจจัยค่าจ้างและสวัสดิการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรายวัน กรณีศึกษา บริษัท วิลสันอาร์ท (ประเทศไทย) จำกัด. งานนิพนธ์ บริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร. วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*
- ปกภณ จันทศาสตร์. (2557). *ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการในเขตลาดพร้าว-จตุจักร. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.*
- ปพิชญา วรรณสุข. (2552). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 5 จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*
- ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานการพยาบาลผ่าตัด : กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง. งานวิจัยส่วนบุคคล หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*
- ประพนธ์ ฝาสุกยัต. (2549). *Happy Workplace – สวรรค์ในที่ทำงาน*. สืบค้น 22 กุมภาพันธ์ 2562, จาก <http://gotoknow.org/blog/beyondkm/58183>
- ประภาพร พฤกษ์ศรี. (2557). *ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสยาม แม็คโคร จำกัด(มหาชน)ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. มหาวิทยาลัยศรีปทุม*



- มารยาท โยทองยศ และปราณี สวัสดิ์สรรพ. (ม.ป.ป.) การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพื่อการวิจัย. สืบค้น 30 เมษายน 2562, จาก <http://www.fsh.mi.th/km/wp-content/uploads/2014/04/resch.pdf>
- มารีฮัน ลาเตะบือริง. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- รวมศิริ เมนะโพธิ. (2550). เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. สารนิพนธ์หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. (2562). อำเภอเมืองปัตตานี. สืบค้น 30 เมษายน 2562, จาก <https://th.wikipedia.org/wiki/อำเภอเมืองปัตตานี>
- วิภาดา แก้วนิยมชัยศรี. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ. (2555). คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง HAPPINOMETER. กรุงเทพมหานคร : ธรรมดาเพลส
- ศิริทิพย์ ผอมน้อย. (2560). ความสุขในที่ทำงาน. สืบค้น 22 กุมภาพันธ์ 2562 จาก, <http://www.okanation.nationtv/blog/clinicalpsychology/2017/06/13/entry2>.
- ศุภวัฒน์ วิรักษะโม. (2553). ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในเทศบาลตำบลหนองเบน อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์. รายงานการศึกษาอิสระ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สิรินธร แซ่ฉั่ว. (2553). ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ กรณีศึกษา อุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- สุภัทรา เฟือกโสภา. (2556). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงาน กรณีศึกษา อาจารย์และเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
- สำนักงาน ก.พ.. (2555). ระบบค่าตอบแทน. สืบค้น 12 เมษายน 2562, จาก <https://www.ocsc.go.th/compensation>
- สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (ม.ป.ป.) สวัสดิการพนักงานส่วนท้องถิ่น. สืบค้น 15 สิงหาคม 2562, จาก <http://local.moi.go.th/c15.ppt>

- สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดปัตตานี. (2562). ข้อมูลบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอเมืองปัตตานี. ปัตตานี: กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
- องค์การบริหารส่วนตำบลบาราเฮาะ. (2560). แผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2561-2563). ปัตตานี: สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบาราเฮาะ
- องค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง. (ม.ป.ป.). โครงสร้าง อบต. สืบค้น 30 เมษายน 2562, จาก [http://www.wangthongnb.go.th/stucture.php?content\\_id=7](http://www.wangthongnb.go.th/stucture.php?content_id=7)
- องค์การบริหารส่วนตำบลละมอ. (2559). พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537. สืบค้น 15 สิงหาคม 2562, จาก <http://www.lamo.go.th/detail.php?id=202>
- อนันท์ พะละหงส์. (2558). ความเครียดในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางมูลนาก อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร. วารสารวิชาการเครือข่ายบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ, 5(9), 119-134. สืบค้น 30 เมษายน 2562, จาก <https://www.tci-thaijo.org/index.php/JGNRU/article/view/47782/39653>
- อภิชาติ ภูพานิช. (2551). การใช้ดัชนีวัดความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- อภิชัย มงคล และคณะ. (2552). การพัฒนาและทดสอบดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทย (Version 2007)(ออนไลน์). สืบค้น 20 เมษายน 2562, จาก <https://www.dmh.go.th/test/thaihapnew>
- Best, John W. (1977). *Research in Education*. 3<sup>rd</sup> ed. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Likert, R.A. (1932, May). "Technique for the Measurement of Attitudes," *Arch Psychological*. 25(140) : 1 – 55.
- Organ, D.W. & Hamner, W.C. (1982). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (ออนไลน์). สืบค้น 20 เมษายน 2562, จาก <https://www.novabizz.com/NovaAce/Relationship/Interpersonal.htm>
- Yamane, Taro. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. Third editio. Newyork: Harper and Row Publication.

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ สกุล	นางสาวนุรปาชียะห์	ภานา
รหัสประจำตัวนักศึกษา	5710521526	
วุฒิการศึกษา		
วุฒิ	ชื่อสถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา
ศิลปศาสตรบัณฑิต	สถาบันราชภัฏยะลา	2546
(สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์)		

### ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน

ตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบาราเฮาะ อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี